COMO TRANSFORMAR MEDO EM FORCA

OZNI BATISTA

+ DE 23 MIL ALUNOS FORMADOS

Este livro é composto por histórias de pessoas as quais me deparei em minha jornada, também experiências que vivi treinador comportamental, sou "Ozni Batista" meu sucesso e realização é saber que já ajudei a milhares de vidas a superarem seus medos e traumas através de meus incansáveis estudos em PNL (Programação Neurolinguística) e outras técnicas exclusivas que garantiram a mudança e transformação pessoal de quem se propôs.

AGRADECIMENTOS E DEDICAÇÃO

Quero agradecer em primeiro lugar a Deus o Criador de tudo por, por me permitir ser um pesquisador e formador de pensamentos, agradeço a Deus a habilidade que ele me deu em ser um gestor de mentes humanas. Nesta jornada eu descobri que somos todos especiais, únicos e reinventáveis. Somos todos seres em construção e eterna transformação, eu descobri que posso transformar o medo em força.

Em segundo a Lídia, minha esposa, por ter feito meu primeiro livro (sim, ela é quem está transferiu para essas paginas as minhas loucas ideias e experiências, a propósito kkk) te amo por tudo que é e por sustentar e manter este amor vivo por 25 anos.

A razão de tudo isso: os meus filhos Yasmin, Rafael, Letícia, Manuela, Davi, Ana é Isabela (sim eu sei temos muitos filhos)

A Dona Ana, minha mãe, por todo legado

Aos meus irmãos e Parentes pela ajuda de sempre.

Sumário

1-	O MEDO TEM PODER NAS NOSSAS ATITUDES?4
2-	Narcisistas, o que são e suas características6
3-	Olavo, volta em torno do medo e da superação11
4-	Libertando-se de um abusador19
5-	O poder da decisão21
6-	O que é PNL (Programação Neurolinguística)?2
7-	Conheça os benefícios da PNL28
8-	Ela venceu a fobia30
9-	Existe alguma relação entre o medo e a ansiedade?34
10-	O medo e suas origens43
11-	Você pode transformar seu medo em força46
12-	Criou-se 7 categorias de medo56
13-	Imersão DNA é mudança de vida58
14-	O ser humano é teimoso, ardiloso e sutil61
15-	Cultura do medo e da desconfiança64
16-	Superar os medos é mesmo importante?69
17-	Programação Neurolinguística71
18-	Os indivíduos não fogem porque têm medo74
19-	Você precisa gerenciar sua vida, ou alguém fará isso por você79
20-	Medo velho, vida nova84
21-	Liberte todo o seu potencial85
22-	Origens do medo90
23-	Síndrome do Impostor113
24-	Não ofereço o Imersão DNA porque quero ti vender124
25-	Cinco passos para o sucesso sem medo126
26-	Transforme medo em força128
27-	Imersão DNA não é milagre, é técnica130
28-	Permita-de ir além com um método transformador de vidas133
29-	Liberte-se135
30-	DNA136

APENAS IMAGINE SE VOCÊ PUDESSE APROVEITAR AS OPORTUNIDADES SEM MEDO?

Talvez você acredite que já tentou de tudo para superar seus maiores medos. Mas o fato é que posso garantir que definitivamente transforma-lo em força usando o poder da inteligência emocional.

O MEDO TEM PODER NAS NOSSAS ATITUDES?

O medo pode se tornar uma força paralisante e muito incômoda e nos impedir de atingir os nossos propósitos e objetivos na vida. Nada atrapalha mais a nossa energia vital do que o medo de viver, de perder, de sofrer, de amar.

Falar sobre a força do medo é interessante, pois podemos vê-la sobre dois aspectos. Um positivo, ligado à sobrevivência, que tem como motivador a preocupação que consiste em evitar um perigo real enfrentando-o. Embora haja perigo, na precaução, buscam-se soluções alternativas dentro de uma realidade concreta, sem deixarmos de fazer o que precisa ser feito.

O outro, negativo, ligado à imaginação, que tem como motivador a preocupação, que é um estado emocional desagradável e apreensivo, suscitado pela suspeita ou previsão de um perigo para a integridade da pessoa ou de terceiros.

A pessoa acha que poderá acontecer alguma coisa se deixar de fazer algo. É, em suma um perigo notado somente por ela e não pela maioria das pessoas. A pessoa cria um perigo e busca uma solução, um controle, um agir, antes que tal mal venha a acontecer.

PELA PRIMEIRA VEZ EU COMPARTILHO EM DETALHES, FORA DA MINHA VIDA PESSOAL, SITUAÇÕES DE TERROR QUE ME FIZERAM TRANSFORMAR TODO O MEDO EM FORÇA PARA DAR A VOLTA POR CIMA E CONQUISTAR A LIBERDADE DE VIVER UMA VIDA DE FELICIDADE E SUPERAÇÃO.

Quero contar para você uma história que ocorreu com uma pessoa que tentou de tudo para salvar sua família do caos, foi abusado brutalmente por muitos anos, você consegue imaginar o que é viver um relacionamento por quase 10 anos sendo agredido diariamente verbalmente, lutando para preservar sua saúde mental e de seus filhos, suportando desrespeito, humilhação, perseguições e ameaças?

Durante muitos anos eu tentei diversas estratégias para sobreviver a tudo o que vivia de terror no dia a dia e ajudar minha família. Até que eu encontrei o que considero hoje, a estratégia mais poderosa de todas.

Bem, quero falar rapidamente para você como é conviver com um narcisista.

Narcisista:

O termo Narcisista Maligno é usado para caracterizar a manifestação mais extrema do Transtorno de Personalidade Narcisista. O narcisismo, como os demais transtornos de personalidade - é identificado ao longo de uma contínua observação dos atos de um sujeito, ou seja, caracterizando o transtorno de "normal" – baixa intensidade – a "patológico e maligno" – de alta intensidade. Quanto mais traços narcisistas, maior a proximidade do extremo patológico. Portanto, é possível comparar narcisistas e/ou julgar um sujeito narcisista em particular, por exemplo, como "narcisista de baixa intensidade" e/ou "intensamente narcisista" com uma "conduta perigosa" em relação a outra. Contudo, nenhum narcisista se destaca com tanta facilidade em relação o narcisista maligno. O narcisista maligno não possui apenas um transtorno de personalidade, mas dois: o narcisista e o antissocial. A desestruturação de sua personalidade é tão grande e sua falta de empatia tão extrema que exibe comportamentos condizentes com a psicopatia.

Caracteriza-se, por exemplo, por uma acentuada debilidade dos sentimentos sociais que pode resultar da ignorância das normas éticas habituais, das exageradas tendências instintivas anti-sociais, da incapacidade de compreensão das obrigações morais. Nos casos de personalidade maligna: a inteligência – quanto mais desenvolvida, mais grave torna-se o caso, portanto, ela é utilizada para mascarar e melhor os atos amorais.

Autores psicanalíticos consideram a Psicopatia como uma grave patologia do Superego como sendo uma síndrome de Narcisismo Maligno, cujas características seriam a conduta anti-social, agressão ego-sintônica dirigida contra outros em forma de sadismo.

CARACTERÍSTICAS

Egocentrismo patológico; Autovalorização e arrogância; Irresponsabilidade;

Encanto superficial; Inteligência acima da média; Loquacidade; Impulsividade e ausência de sentimentos; Autocontrole; Geralmente não tem episódios de alucinações, delírios e/ou manifestações neuróticas; Falta de capacidade para aprender com as experiências Manipulação vividas: do outro com recursos enganosos; Falta de sentimentos de culpa e de vergonha; Mentiras e insinceridade; Conduta anti-social sem aparente arrependimento; Indigno de confiança, Falta de empatia nas relações pessoais; Incapacidade para seguir qualquer plano de vida; Incapacidade de amar.

DA ESTRUTURA

A estrutura do tipo narcisista x psicopata teria as seguintes características: auto-referência excessiva, grandiosidade, tendência à superioridade e exibicionismo, dependência excessiva da admiração por parte dos outros, superficialidade emocional. Portanto,

dentro das relações de objeto (com os outros), seria intensa a rivalidade e inveja, consciente e/ou inconscientemente, refletidos na contínua tendência para exploração do outro, incapacidade de depender de outros, falta de empatia para com outros, falta de compromisso interno em outras relações.

- 1. Encanto **Superficial** Manipulação e Nem todos psicopatas são encantadores, mas é expressivo o grupo deles que utilizam o encanto pessoal e, consequentemente, capacidade de manipulação de pessoas, como sobrevivência social. Através do encanto superficial o psicopata acaba coisificando as pessoas, ele as usa e quando não os serve mais, descarta-as, tal como uma coisa e/ou uma ferramenta usada. Talvez seja esse processo de coisificação a chave para compreendermos a absoluta falta de sentimentos do psicopata para com seus semelhantes e/ou para com os sentimentos de seus semelhantes. Transformando, assim, seu semelhante numa coisa, ela deixa de ser seu semelhante. Portanto, a mente cruel do psicopata, do ponto de vista analítico-científico, não tem semelhança humana/emocional, por ser totalmente embotada.
- 2. Mentiras Sistemáticas e Comportamento Fantasioso Embora qualquer pessoa possa mentir, temos de distinguir a mentira banal, da mentira psicopática. O psicopata utiliza a mentira como uma ferramenta de trabalho. Normalmente estão tão treinados e habilitados a mentirem que é difícil captar quando mentem. Ele mente olhando nos olhos e com atitude completamente neutra e relaxada. Aqui fica claro que não é verdade, que, àquele que não olha nos olhos está mentindo, muito pelo contrário, posto que os psicopatas

são mestres em falar sem desviar o olhar. Na realidade, sequer piscam quando estão narrando uma história.

O psicopata não mente circunstancialmente e/ou esporadicamente para conseguir safar-se de alguma situação. Ele sabe que está mentindo, não se importa, não tem vergonha e/ou arrependimento, nem sequer sente desprazer quando mente. E mente, muitas vezes, sem nenhuma justificativa e/ou motivo.

Normalmente, o psicopata diz o que convém e o que se espera para aquela circunstância. Ele pode mentir com a palavra e/ou com o corpo, quando simula e teatraliza situações vantajosas para ele, podendo fazer-se arrependido, ofendido e magoado.

É comum que o psicopata priorize algumas fantasias sobre circunstâncias reais – isso porque sua personalidade é narcisística, ou seja, quer ser admirado, quer ser o mais poderoso financeiramente, mais bonito, melhor vestido. Assim, ele tenta adaptar a realidade à sua imaginação, à seu personagem do momento – de acordo com a circunstância e com sua personalidade narcisista. Esse sujeito pode converter-se no personagem que sua imaginação cria como adequada – para atuar no meio – com sucesso, propondo a todos a sensação de que estão, de fato, em frente a um personagem/sujeito verdadeiro.

3. – Ausência de Sentimentos Afetuosos. Esse personagem não manifesta nenhuma inclinação ou sensibilidade por nada e mantémse normalmente indiferente aos sentimentos alheios. Os laços sentimentais habituais entre familiares não existem nos psicopatas. Além disso, eles têm grande dificuldade para entender os sentimentos dos outros, mas, havendo interesse próprio, podem

dissimular esses sentimentos socialmente desejáveis. Reiterando, são pessoas extremamente frias, do ponto de vista emocional.

4.--Amoralidade.

Os psicopatas são portadores de grande insensibilidade moral, faltando-lhes totalmente juízo e consciência moral, bem como noção de ética.

- 5. Impulsividade. Também por debilidade do Superego e por insensibilidade moral, o psicopata não tem freios eficientes à sua impulsividade. A ausência de sentimentos éticos e altruístas, unidos à falta de sentimentos morais, impulsiona o psicopata a cometer brutalidades, crueldades e crimes. Essa impulsividade reflete, também, um baixo limiar de tolerância às frustrações, refletindo-se na desproporção entre os estímulos e as respostas, ou seja, respondendo de forma exagerada diante de estímulos mínimos e triviais. Por outro lado, os defeitos de caráter costumam fazer com que o psicopata demonstre uma absoluta falta de reação frente a estímulos importantes.
- **6. Incorregibilidade**. Dificilmente ou nunca o psicopata aceita os benefícios da reeducação, da advertência e da correção. Podem dissimular durante algum tempo seu caráter torpe e anti-social, entretanto, na primeira oportunidade voltam à tona com as falcatruas de praxe.

CONCLUSÃO

Personalidade Psicopática e/ou Transtorno de Personalidade Narcisista Maligna, costumam ser perigosos, tendo em vista sua maneira dissimulada de ocultar a índole contraventora. A ausência de sentimentos éticos e altruístas, unidos à falta de sentimentos morais, impulsionam o psicopata narcisista e/ou narcisista maligno a cometer brutalidades, crueldades e crimes. Afinal, eles estão entre nós – em todos os lugares possíveis e inimagináveis.

Olavo, volta em torno do medo e da superação

Bem, vou relatar o que vivenciei de fato, infelizmente eu caí nas garras de um narcisista, fui manipulado por seu poder, ludibriado por muitos anos, quero deixar claro que não existe cura para esse tipo de pessoa, esse mal "Narcisismo" é incurável, a pessoa que tem essa personalidade vai destruir tudo e todos ao seu redor, a única forma de se recuperar dos ataques e armas de um narcisista é cortando total relação com ele, não existe outra forma, e, mesmo assim, o narcisista não vai desistir ou aceitar o final de uma relação, lembrese; um narcisista jamais aceita que o rejeitem, eles se acham superiores a tudo e todos, são seres sem qualquer sentimento bom ou empatia.

A história em questão que quero compartilhar é sobre um homem que aqui chamaremos de Olavo (nome fictício) que foi seduzido por uma mulher narcisista a qual se chama Fernanda, que o seduziu e o fez acreditar que a sua felicidade estava em suas mãos (entenda que o narcisista sabe manipular tão bem que ele fará com que você acredite que só ele tem a solução para seus problemas, que apenas ele poderá ti levar a felicidade).

Fernanda era casada e tinha um filho de pouco mais de um ano, ela não se importou em deixar seu filho para trás ao se envolver com Olavo, abandonou seu filho pequeno, fruto de seu primeiro relacionamento, deixou a criança com o pai e avó paterna, foi fácil para ela se livrar daquele problema que era o filho, já que sua personalidade narcisista não fazia com que sentisse remorso, dor ou saudades do filho ainda bebê.

tinha filhos Élia. Olavo do primeiro relacionamento com relacionamento que terminou de forma respeitosa, sendo que ambos sempre se preocuparam com o bem estar das crianças, frutos de seu casamento, Olavo nunca deixou de ter um bom convívio com as crianças, filhos que ama incondicionalmente, esses mesmos filhos foram o primeiro alvo de ataques da narcisista Fernanda, ela sentia ódio das crianças por eles tomarem tempo e atenção do pai Olavo, a cada dia de visita com as crianças a narcisa Fernanda desferia ataques a Olavo, as próprias crianças ao conhecer a mulher Fernanda tiveram impressões muito tristes, ela iniciou o convívio com as crianças tratando-as com total desrespeito, falava palavrões que assustavam as crianças, fumava e largava a fumaça em direção ao rosto das crianças. Olavo para preservar as crianças acabou por evitar essas visitas das crianças, por outro lado, Fernanda engravidou e passou a gravidez inteira ameçando fazer mal para o próprio filho na barriga, criava situações de terror para manipular Olavo, ele preocupado com o bebe que estava na barriga da mulher, acabava por fazer todas as suas vontades, essas situações fortaleciam Fernanda, faziam com que ela se sentisse poderosa (Narcisistas gostam de ter controle das emoções dos que estão ao seu redor). Após o nascimento da primeira filha do casal, Fernanda parecia ter um comportamento melhor, demonstrava melhora para

que Olavo permanecesse ao seu lado, (narcisistas sabem bem como manipular e ludibriar), mas poucos meses depois suas ações egoístas voltaram a serem frequentes e piores, Olavo propôs o divórcio para tentar manter a criança e todos bem ao seu redor, porém um narcisista jamais aceita o fim, seu ego não suporta rejeição, Olavo se via dia a pós dia preso, Fernanda ameaçava matar a própria filha caso Olavo saísse de casa, chegou a ingerir remédios e deu altas doses para a criança ainda bebê, porém um narcisista sempre pensa nos detalhes, garantiu que a criança ficasse longe do pai, levou ao hospital e contou tantas mentiras convincentes que Olavo não teve saída além de permanecer naquele inferno para proteger sua filhinhas. Olavo garantia que Fernanda tomasse anticoncepcionais para evitar uma nova gravidez, ela sabia que Olavo amava seus filhos acima de tudo e usava esse fato para o manter por perto, sua mente doente, mesmo não suportando o fato de ser mãe e ter que cuidar de uma criança, sendo que ela mesma já tinha deixado o primeiro filho do seu primeiro casamento para trás sem nenhum remorso, agora via como possibilidade para segurar Olavo planejar um outra gravidez, Fernanda passou a fingir que tomava as pílulas, arquitetando uma segundo gravidez de Olavo, e assim meses depois ela engravidou da segunda filha, Olavo se desesperou, não sabia o que fazer, o medo o dominava, mais uma criança viria ao mundo através daquele monstro que diariamente ameaçava seus outros filhos. Você deve pensar "mas porque Olavo não saiu de casa e retirou seus filhos de lá, mas pense um pouco, um narcisista se coloca como vítima de tudo, em toda situação ou lugar ela fazia com que Olavo parecesse o vilão. Em determinada situação com suas duas filhas já crescidinhas e mais uma vez Olavo falou em separação por não saber mais lidar com aquela vida,

Fernanda se trancou no quarto e começou a se flagelar, deferir golpes nela mesma para simular uma surra de Olavo e assim ameaçar chamar a polícia caso Olavo realmente saísse de casa, Olavo mais uma vez cedeu, não por medo de encarar a polícia, mas sim porque Fernanda ameaçada destruir as crianças.

Olavo se envolveu de tal forma que a partir de um certo momento já não existia mais saída, as filhas do primeiro relacionamento de Olavo também sofriam muito, as visitas delas na casa de Olavo e Fernanda eram difíceis, elas passavam por momentos de ataques e opressão, Fernanda agredia as meninas as escondidas e as ameaçava caso elas contassem para Olavo. Uma das meninas, filha de Olavo do primeiro casamento, a mais velha Alice que nesta época tinha por volta de 14 anos, passou a perceber com mais afinco os ataques de Fernanda e se autodefender e também defender os irmãos mais novos, isso só fez gerar mais ódio em Fernanda, ela teria que manipular mais uma pessoa que já enxergava a situação de forma crítica, Fernanda não poupou esforços para destruir o emocional da mocinha, jogava arquivos mentais em Olavo, falava mentiras sobre Alice, armava jogos para colocar pai contra filha e destruir a confiança e relacionamento entre pai e filha.

Fernanda era um tipo de abusador altamente sofisticado, até aquele momento Olavo pensava conseguir controlar aquela situação, mal sabia ele que era o alvo principal do plano diabólico de Fernanda. Um dos sintomas mais comuns que costumam ocorrer quando alguém está imerso em um relacionamento abusivo, é uma gradual falência das forças físicas e psíquicas em todas as áreas da vida. De início, o desgaste é quase que imperceptível, mas com o tempo e por conta da desistência massiva de si mesmo em nome de um outro,

esse tipo de falência, como se fosse uma chaga, vai se instalando por todo o organismo de modo devastador.

Como máxima de alertamento, é importante que as vítimas saibam que não há negociação possível quando se convive como incansável e inacessível Narcisista Perverso/Psicopata. O objetivo deste, literalmente, é controlar e comandar absolutamente todos os desejos e identidade de quem estiver próximo a ele. O drama ocorre principalmente nos parceiros afetivas, mas também em locais de trabalho e dentro de algumas famílias.

Por intermédio da inserção do medo, pela coerção, pelas manipulações em geral e pelas ameaças de abandono, abusadores vão moldando os cárceres por onde mantêm os seus reféns. O resultado, enquanto as vítimas não estiverem totalmente despertas, é um cansaço gradativo, incontrolável e triste que com o tempo costuma avançar para situações de total colapso. Uma exaustão perigosa, resultado das infinitas tentativas e esforços desmedidos exercidos no intuito de promover a negação das situações de violência velada que passam. Na maioria das vezes, a perplexidade sobre a incoerência dos fatos vivenciados, fazem com que os envolvidos custem a acreditar no que está acontecendo, nas evidências e na amplitude da trama onde estão. Outra linha tênue igualmente perigosa provocadora do mesmo tipo de colapso, acontece quando se permanece por tempo demasiado extenso nesse tipo de relação.

Negar os ruídos emocionais e mesmo as evidências assustadoras que determinadas relações abusivas provocam, pode gerar uma importante inversão de energias que deveriam ir para fora como uma espécie de grito de sobrevivência, mas que ao invés disso drasticamente são jogadas para dentro de modo absurdamente

danoso, ao ponto de instalar o silenciamento total de todas as capacidades de defesa.

O COLAPSO, PORTANTO, VEM COMO UMA RESPOSTA E UM PEDIDO DE SOCORRO DE UM ORGANISMO QUE ESTÁ ADOECIDO DEVIDO AO RECOLHIMENTO EXCESSIVO DAS INDIGNAÇÕES SOFRIDAS, DAS RAIVAS MAL RESOLVIDAS, DOS MEDOS E DE TODA A PERPLEXIDADE PARALISANTE VIVENCIADA.

Os resultados, além dos sentimentos de tristeza e desolação, avançam para o esquecimento total de si mesmo e como consequência, para a falta de cuidados necessários que vão sendo transformados em hábitos nocivos, como dormir menos do que se precisa, ter má alimentação, procrastinar e outros que vão surgindo na mesma frequência.

No final, tudo o que um dia foi importante de se fazer em nome de si mesmo, perde o sentido. Falta vitalidade para a vida em geral e, para se fazer as coisas corriqueiras que sempre eram feitas. Lembrando que uma baixa qualidade de vida costuma ser um fator determinante dessas sensações de falência. Excesso de ansiedade, tristeza e traumas emocionais em geral fazem com que o corpo gaste mais energia do que pode suportar, seria como se ela fosse drenada mesmo antes de ser utilizada. O resultado do cansaço, portanto, é infinitamente diferente daquele que sentimos quando se faz muito esporte ou se trabalha demais.

Um dos principais ícones reveladores dessa trama entra em evidência quando de modo aparentemente súbito, a pessoa se percebe sem forças para fazer mais nada. Vítimas dessa trama, sem que possam dar conta do que de verdade está acontecendo em suas vidas, acabam entregando para o dominador tudo o que possuem de melhor.

Grande parte dos pesquisadores os entende como se eles fossem portadores de uma falha neurológica de nascimento formadora deste tipo de caráter, outra parte enuncia que as condições psicossociais início de vida contribuem sobremaneira para que tais características psicológicas sejam desenvolvidas. O que importa, porém, é saber que absolutamente todos os que estão configurados dentro de um espectro de funcionamento adoecido e similar invariavelmente e de diversas formas e graus, em algum momento, evidenciarão atitudes geradoras de perigo para outras pessoas. Não possuem nenhuma capacidade empática e nunca conseguem se colocar no lugar do outro, enfim, não compreendem o que são sentimentos, embora saibam que eles existem. Estrategicamente dependendo do que precisarão para alcançar o que desejam, inventam uma teatralização bastante convincente. Todos têm habilidades de sedução altamente desenvolvidas para que possam alcançar os seus intentos.

São gananciosos, sem sentido moral e, literalmente, vivem em busca do que lhes dá prazer. Nos subtipos, existem aqueles que obtém prazer apenas com algo sórdido e cruel, para outros, o prazer está em ganhar dinheiro, quer seja tirando vantagens, trapaceando, ludibriando, dando golpes e por aí vai... Eles sabem que as leis existem, mas fazem tudo ao seu modo, escondido e em meio às suas próprias leis. Agem na maioria das vezes nos bastidores, onde ninguém vê e dificilmente consegue denunciá-los. Quando estão envolvidos em situações de assédio moral ou de abuso emocional

com as suas parcerias afetivas, ainda devido às suas habilidades manipulativas e ao prazer distorcido que possuem, deleitam-se ao confundirem-nas, muitas vezes fazendo-as sentirem-se culpadas.

É importante saber que os psicopatas sociais, também conhecidos como narcisista perverso, estão entre nós e agora mais do que nunca, com o conhecimento que se tem sobre como eles são, os seus dias estão contados.

As ações destes vêm desde algo de conduta indevida que, literalmente, retira o chão das pessoas, até os Serial Killers. Todos são da mesma família de adoecimento mental em graus diferentes, mas todos perigosos. Não possuem a consciênciaa emocional que as pessoas normais têm e dificilmente algum dia terão, portanto, um colapso dentro de um relacionamento dessa ordem funciona como um alerta da urgência para que se saia dessa situação limite. O abusador não procura terapia, pois ele acha que não tem questões a serem tratadas e diz que a vítima tem. Ele está com a razão, só que ele não precisa porque não dá conta, não fica em terapia nenhuma porque não tem capacidade de fazer um mergulho dentro de si mesmo. Para ele, quando acontece algo, a culpa sempre é do outro. Para a vítima, uma boa terapia pode abrir infinitas portas e salvar a vida.

Olavo começou a fazer terapia, percebeu que apenas ajuda profissional poderia dar a orientação que ele precisava para se libertar daquela situação. Foi após as sessões de terapia enquanto Olavo relatava suas experiências de vida ao terapeuta que ele veio a ter conhecimento do que era um narcisita, aquilo tudo o deixou chocado, Olavo sabia que precisava fazer algo, aquela vida não teria como continuar, não era apenas ele que estava em perigo, eram seus filhos também, foram anos de relacionamento abusador, ele

precisava dar um basta, Olavo sabia que a única solução era transformar seu medo em força e usar todo seu amor pela família em combustível para correr daquela situação antes que fosse tarde demais.

Libertando-se de um abusador

A QUESTÃO É OU VOCÊ FAZ ALGO PARA MUDAR A SITUAÇÃO DE ABUSO EM QUE SE ENCONTRA OU DIFICILMENTE CONSEGUIRÁ SE LIBERTAR DE UM ABUSADOR.

Olavo estava decidido, com ajuda do terapeuta, de advogado, começou a planejar com cuidado como sair daquela situação, precisava agir com paciência e Inteligência, a final de contas o principal motivo da força de Olavo era preservar os seus filhos.

Porém Olavo não imaginou o que viria a seguir.

Ao sair de casa Olavo por orientação do advogado teve que deixar as duas filhas que tem com Fernanda, uma de 3 e outra de 7 anos, ele acreditava que por mais que ela fosse cruel com ele, ela não iria de fato fazer mal as meninas, afinal de contas ele achava que ela usava as crianças e as ameaças para o segurar naquela situação. Olavo saiu de casa levando com ele apenas roupas do corpo, e sua filha Cloe do primeiro casamento, está que nessa época tinha 15 anos, ela que tanto sofreu e vivenciou os abusos de Fernanda, Cloe era chamada de feia, suja, era feita de empregada por Fernanda, tudo sobre ameaças e as escondidas de Olavo, quando Olavo descobriu tudo isso ele decidiu que não tinha outro jeito, ele precisava

agir rápido, precisava seguir a indicação do advogado e orientação do terapeuta, ele queria agir na lei e fazer de tudo para resguardar os seus filhos, ele sabia que não poderia fraquejar, se ele cedesse a Fernanda ela jamais deixaria ele partir sem danos reais a ele e as crianças.

Olavo foi inocente, não sabia a dimensão da situação até de fato contrariar um monstro narcisista que o dominou por tantos anos. No dia em que Olavo saiu de casa, Fernanda enlouqueceu, quebrou todos os pertences de Olavo, jogou suas roupas, materiais de trabalho, e tudo mais pela janela do prédio, arremessou um violão do vigésimo andar sem se importar se iria feria alguém lá embaixo, narcisistas quando são contrariados costumam agir como crianças mimadas, se jogam no chão, fazem todo tipo de pirraça e loucura para conseguir ter de volta o brinquedo que lhes foi tirado.

Olavo entrou imediatamente em um processo de guarda para retirar suas filhas menores da posse de Fernanda, processo esse que se mostrou mais longo que o esperado, envolver crianças, um pai desesperado e uma mãe manipuladora não são fatores facéis de se provar, o juizado costuma se inclinar para o lado materno, o próprio Olavo não teria intenção alguma de retirar as crianças de perto da mãe caso essa fosse boa para elas e lhes apresentasse segurança, afinal quando ele terminou seu primeiro casamento, seus 3 filhos do primeiro relacionamento continuaram com a mae, nunca foi preciso brigar na justiça por posse de guarda, ele sabia que seus filhos estavam seguros e ele sempre manteve um bom relacionamento com a mãe dos seus 3 primeiros filhos. Todavia com Fernanda isso não seria possível, ela impediu que ele chegasse perto das duas meninas pequenas, usou as crianças para chantagea-lo e faze-lo voltar para casa, O que manteve Olavo firme foi o apoio do terapeuta que

afirmava a cada sessão de terapia que se ele cedesse ela estaria fazendo mal para si próprio e principalmente para suas crianças, ele teria que ser forte, teria que superar os medos e enfrentar essa luta, teria que transformar cada obstáculo, cada pancada em força para que no final alcançasse a libertação.

PODER DE DECISÃO

DESCUBRA AS MANEIRAS DE PENSAR QUE LEVAM VOCÊ AO CAMINHO DO SUCESSO

O medo de errar é um tipo de medo relacionado à responsabilidade que temos sobre uma escolha. Nos faz refletir e analisar as possíveis opções antes de tomar uma decisão. É um medo que está muito presente em situações que implicam uma mudança que é difícil ou impossível de reverter, e cujas consequências serão importantes. Poucos medos são tão difundidos e tão compartilhados quanto o medo da decisão. Decidir é uma tarefa na qual supostamente somos especialistas: decidimos todos os dias e a cada instante. Contudo, as vezes nos sentimos travados e não sabemos qual opção escolher. Podemos dizer que este medo é o mais frequente. Quanto mais importante for a tomada de decisão, maior tende a ser o medo de errar. Falamos de um medo que tem uma função adaptativa muito importante: agir com cautela e proteger a si mesmo e aos outros. Percebemos um grande precipício e nos decidimos.

SEU MEDO MAIS PROFUNDO É TAMBÉM O SEU MAIOR PODER: APRENDA A USAR ISSO A SEU FAVOR

Vou apresentar pra você o caminho que levou Olavo, o cara que conseguiu sair de uma relação destrutiva e abusadora por tantos anos e dar a volta por cima alcançando a verdadeira felicidade

PROGRAMAÇÃO NEUROLINGUÍSTICA

O QUE É PNL (PROGRAMAÇÃO NEUROLINGUÍSTICA)?

A PNL é utilizada por milhões de pessoas ao redor do globo para compreender como o cérebro funciona, mudar comportamentos, melhorar a eficiência na comunicação e expandir resultados. É um verdadeiro manual de instruções do cérebro.

VOCÊ SE ENCAIXA EM ALGUM ASPECTO DO TEXTO QUE VEM A SEGUIR?

Eu acho que a primeira manifestação do medo para mim é o receio. O indício de que tem alguma coisa errada. Pode ser alguma coisa errada comigo, ou no meu momento, no contexto errado, ou estou num dia ruim. Só que quando isso começa a ficar recorrente, eu começo a perceber.

O medo é o receio de que alguma coisa ruim, que você não quer, aconteça, né? Ou que alguma coisa que você nem imagina, mas seja ruim, aconteça.

Você sabia que sua maior "fraqueza" pode ser, justamente, a fonte do seu maior poder na hora de se relacionar com as pessoas e encarar o mundo? O primeiro passo é conhecer o conceito de análise do caráter, desenvolvida na década de 1920 por Wilhelm Reich, médico, psicanalista e cientista natural colaborador de Sigmund Freud, o pai da psicanálise.

Não importa qual seja seu medo, fobia, desespero ou problema, a PNL poderá ajudar você a encontrar a solução que está dentro da sua própria mente.

Quando uma pessoa se depara com um obstáculo na vida, o sistema nervoso dela se manifesta com sua configuração básica, baseada em cinco sensações básicas:

- Rejeição
- Abandono
- Manipulação
- Humilhação
- Traição

A configuração do sistema nervoso de cada pessoa poderia, portanto, determinar como um indivíduo percebe uma situação e lida com uma dessas cinco sensações básicas.

Aquilo de que você mais tem medo é o que você sabe fazer melhor, já que a dor, basicamente, te faz desenvolver a habilidade para evitála.

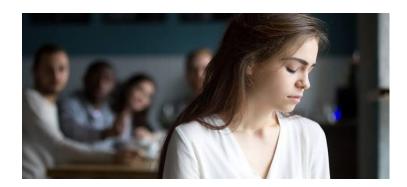
A gente sempre vive o medo achando... quando, assim: "e se dessa vez eu não conseguir superar?", entendeu? Todo medo novo, ele surge meio assim, também. "Será que dessa vez eu vou conseguir?

Ah, mas esse é mais cabeludo que aquele outro". As mesmas questões que você talvez tenha conseguido lidar com elas num momento que você tem... quando elas voltam, que você se sente...

você não necessariamente tem a convicção que você vai conseguir passar por elas de novo.

Aquela coisa também de: "dei conta daquela vez, mas será que agora eu dou conta?". Entendeu? Isso é um medo. Medo do medo

Medo: rejeição



Quem tem a dor da rejeição tende a conter seus movimentos físicos e, por isso, concentra seu poder na mente. São pessoas geralmente muito imaginativas, criativas e inteligentes, com a racionalidade aflorada.

Medo: abandono



Uma pessoa que tem muito medo do abandono tem grande habilidade em acolher, se comunicar e conectar com os outros, oferecendo apoio e segurança. São pessoas tipicamente muito sensíveis.

Medo: manipulação



Quem teme ser manipulado e usado desenvolve a capacidade do convencimento e da negociação para não ser "levado" facilmente. São líderes natos, vencedores.

Medo: humilhação



Aquele que tem a dor da humilhação tem o autocontrole como seu maior recurso. São pessoas resilientes, que suportam situações adversas e têm enorme força interior, apesar de serem um pouco mais lentas. Podem não demonstrar, mas são muito sensíveis, e sempre demonstram confiança.

Medo: traição



Por fim, a dor da traição gera o poder de competitividade. Aquele que teme a infidelidade aprende a jogar para se destacar e ganhar. Também são pessoas fortes, proativas, ágeis e executoras, que gostam de tomar a frente nas situações e geralmente são atraentes.

CONHEÇA OS BENEFÍCIOS DA PNL

NESSE TREINAMENTO VOCÊ SERÁ GUIADO A UMA IMERSÃO COM FERRAMENTAS DA PROGRAMÇÃO NEUROLINGUISTICA PARA ATINGIR MUDANÇAS PROFUNDAS, QUE ACONTECERÃO DE DENTRO PARA FORA. UM CURSO 30% TEÓRICO E 70% PRÁTICO, EM UM CURSO QUE TI FARÁ DESENVOVER NO MÍNIMO DOIS ANOS EM DOIS DIAS.

DIFERENTE DE UM CURSO MOTIVACIONAL, LHE DARÁ HABILIDADES PARA FAZER A DIFERENÇA NO MUNDO REAL.

Os medos surgem de situações de perigo ou frente ao desconhecido, e são reações naturais suscitadas nessas circunstâncias.

A DECISÃO PARA A MUDANÇA ESTÁ EM SUAS MÃOS, EU TI MOSTRO O CAMINHO, MAS SÓ VOCÊ PODE DECIDIR SE VAI TRILHAR ELE OU NÃO

VOCÊ SOFRE DE ALGUMA FOBIA?

Já a fobia pode ter raízes na infância, desenvolvendo-se a partir de uma situação desagradável vivida.

Quando criança uma pessoa pode ter ouvido uma história triste de um acidente aéreo em que muitas pessoas morreram e isso a deixou assustada ou, ainda, uma barata pode ter subido em suas pernas, deixando-a apavorada. Há também a possibilidade de se associar uma situação negativa vivida a outro fator, como: no dia em que recebeu a notícia de

falecimento dos pais chovia muito e, desde então, passou a desenvolver uma fobia a tempestades.

Outra questão também observada é que a fobia pode ser "aprendida".

Uma mãe que sempre teve pavor de um determinado animal pode "passar" esse medo para o filho, que pode, ainda, desenvolvê-lo de forma mais intensa.

Ainda sobre as fobias em crianças, os pais, mesmo não tendo qualquer tipo de medo ou

fobia, podem assustar as crianças com frequência, podendo desencadear um estado

fóbico. Alguns exemplos comuns são: "não saia daqui de perto, senão o bicho papão vai

pegar você", "não brinque na rua, o homem do saco está à solta e adora crianças", "não

vá para o escuro, porque é perigoso", entre outros.

Conheça a transformação que ocorreu na vida de Maria Paula ao conhecer e investir sua vida por completo no Imersão DNA.

ELA VENCEU A FOBIA

Olha o que aconteceu com a Maria Paula, este é o depoimento dela após passar pela Imersão de 2 dias, ela foi uma de minhas alunas, veja o que a PNL proporcional a ela.

Eu conheci o Imersão DNA em 2018, foi em um churrasco entre amigos, ouvi um amigo meu que tinha muita dificuldade em emagrecer relatando que perdeu bastante peso e conseguiu ter uma vida saudável, eu o conhecia há muitos anos e toda a vida percebia que ele lutava contra isso, e de repente eu o vejo todo feliz, cheio de vitalidade dizendo que superou a dificuldade que o fazia não conseguir ter a vida que tanto queria, falava que tudo estava na mente dele, aquilo me deixou curiosa, eu me aproximei da conversa e ouvi o nome Imersão DNA, perguntei do que se tratava, ele muito empolgado dizia que era um treinamento que reprogramava a mente da gente fazendo com que você se reencontrasse com seu verdadeiro eu, que tirava fobias, traumas, problemas mal resolvidos e várias outras coisas, eu achei interessante, mas aí veio a pergunta???

Nossa, em quanto tempo isso acontece?

E ele respondeu animado como se fosse real: EM DOIS DIAS!!!

Eu olhei meio incrédula para ele, diria até que eu estava espantada e falei um sonoro: UAUUU, DOISS DIAS?

Foi quando ele respondeu: SIM, A PNL te auxilia a renovar, reviver ou reprogramar DOIS ANOS EM DOIS DIAS, mas você precisa querer.

Então eu pensei: Ahh, tinha que ter um "MAS, porém naquele instante minha mente respondeu por mim: EU QUERO!!!

E foi assim que aconteceu, fiquei muito ansiosa para o dia do treinamento, assim que abriu turma para o evento eu já me inscrevi de imediato, eu tinha tanta coisa mal resolvida em minha mente, mas o que mais me incomodava era o fato de não conseguir dirigir automóvel, eu estava com quase 30 anos, tin há 3 filhos, todo dia era uma luta para leva-los à escola, buscar em dia de chuva, quando ficavam doentes eu tinha que chamar taxi ou alguém próximo que soubesse dirigir, o mais ridículo de tudo era que eu tinha um carro parado na garagem, sim tinha um carro lá disponível que olhava para minha com cara de deboche rsrs. Meu esposo saía para trabalhar com veículo próprio da empresa e o carro estava lá sempre disponível, entretanto eu me achava incapaz de conseguir dirigir. Bem, vou explicar o porquê, tudo começou quando eu tinha por volta

dos 17 anos, meu pai um belo dia disse que me ensinaria a dirigir, entrei no carro, no banco do motorista e meu pai que dirigia muito bem falou; ligue o carro, pisa na embreagem, tira do ponto morto e vai, nesta hora eu segui a orientação e fui, FUI DE ENCONTRO AO MURO, pois é, meu pai nesta hora deu um berro e disse: pisa no freio, eu pisei meio que por instinto, pânico ou sei lá o que, não cheguei a bater no muro, mas deu uma arranhada na lataria do carro, meu pai não parava de berrar, e eu pensava, caramba eu devo ter feito uma coisa muito idiota, comecei a chorar, meu pai dizia que eu não prestava atenção, e me mandava sair logo do carro, eu até pensei: UAI mas eu fiz o que ele mandou, porém eu pensava: ele

sabe dirigir tão bem, o erro deve ser meu e isso nunca mais saiu da minha cabeça. Anos mais tarde eu tentei novamente aprender, foi meu marido então que resolveu me ensinar, ele já estava estressado de ter que me levar a todo lugar que eu poderia muito bem ir sozinha, ao entrar no carro com ele ao lado, e eu no banco do motorista, todo aquele pânico de anos atrás voltaram com força na minha mente, ele me passava os comandos muito semelhantes ao do meu pai, dizia para colocar o pé na embreagem e blá, blá, blá, eu nesta hora pensei: pronto, lá vou eu fazer besteira novamente, mas ainda assim tentei, quando tirei o pé da embreagem ao engatar a marcha à ré o carro deu uma saltada e morreu, eu fiz o processo novamente e novamente e novamente, já na terceira vez eu nem sabia mais o que fazia, as mãos tremiam, os pés não obedeciam, o rosto pegava fogo, minha mente a mil e meu marido neste momento falava muito alto, não entendia porque eu não fazia o que ele falava e pronto, começou a gritar e me mandou fazer novamente, mas ao ouvir os gritos de comando eu apenas me vi novamente aos 17 com meu pai ao lado, o carro indo em direção ao muro e tudo dando errado.

Vamos lá então, ao chegar no Imersão DNA eu relatei esse ocorrido e atraso na minha vida, não sei explicar tudo o que aconteceu em minha mente naquele dia, foi surreal, minhas expectativas eram umas e ao me deparar com o processo daquele treinamento eu percebi que não sabia nada de nada, tudo o que imaginei que aconteceria foi diferente, a realidade superava a realidade, eu encontrei meu verdadeiro eu, em fim é inexplicável, apenas quem passa pelos dois dias de Imersão DNA é que saberá o que de fato ele faz pela gente. A conclusão é que saí de lá outra, me matriculei em uma autoescola e hj eu ando para todo conto dirigindo meu carro, tenho liberdade e conforto no meu dia a dia, o DNA foi um divisor de

águas na minha vida, descobri que o problema não era eu, mas sim o que minha mente foi programada a fazer, no Imersão DNA eu fiz uma formatação completa, aliás, fizeram em mim, foi a melhor decisão da minha vida. O fato do medo e fobia de dirigir é apenas um dos marcos que o DNA me proporcionou, mas lá eu descobri que minha mente tinha muitos outros bloqueios que vinham a partir deste trauma. Uma frase que me marcou muito foi: O que a mente faz uma coisa, ela faz todo o resto.

O QUE A MENTE FAZ UMA COISA ELA FAZ TODO O RESTO.

EXISTE ALGUMA RELAÇÃO ENTRE O MEDO E A ANSIEDADE?

Na verdade, existe sim uma relação.

Ansiedade e medo tem alguns sintomas que são semelhantes, mas, apesar disso, tem também características de diferenças entre ele. As vezes as pessoas usam essas duas palavras como se fossem no mesmo sentido, medo e na, ansiedade. O medo se relaciona a alguma coisa mais específica, mais determinada, em geral. É então uma resposta emocional, fisiológica e de comportamento. Esses três componentes. Exemplo é a presença de um assaltante vai trazer medo pelo que pode acontecer para a pessoa como a violência, um pedido de agressão, um carro desgovernado que chega a se aproximar também pode trazer medo, pelo perigo que pode acontecer. A ansiedade já é algo mais indefinido, é um estado emocional mais desagradável, e tem uma causa menos clara, mais mais indefinida em geral, muitas vezes acompanhadas de altercações fisiológicas, e de comportamento que são parecidos com a do medo. A ansiedade é algo que acompanha o ser humano desde sempre, pois ele está exposto à situações agressivas, situações de possibilidade de riscos em geral.

Conhecer o medo é uma forma de evitá-lo também, me acompanhe e perceba que,

Sim, porque o medo também é algo muito antigo, dês de o tempo das cavernas, tempo do homem primitivo, ele já se defendia dos animais que o atacava, certamente quando se aproximava de um grande predador ele sentia medo, e é uma sensação de que você corre perigo, é um sentimento de que mostra a você que você está em algum perigo de uma agressão psicológica, agressão não física, mas real e algo muito ruim está a acontecer, nesse sentido, como você perguntou se é um modo de auto-defesa, de se precaver então frente a algo que pode te trazer perigo a pessoa se previne nesse sentido é uma defesa. A pessoa evita de correr um risco desnecessário. Se ela sabe que andar em cima de uma corda-bamba existe o risco de queda, ela pode sentir medo de andar lá, é algo que a defesa diz de subir e cair, diferente do profissional que tem todo o preparo e vai andar sem meso, apesar do risco de cair.

EXISTE NÍVEIS DE ANSIEDADE

Primeiramente para uma boa parte das pessoas, os níveis de calma, ansiedade, medo, tranquilidade vão se alternando de acordo com os acontecimentos da vida, se você esta num ambiente agradável, com pessoas que te querem bem, você não tem porque sentir ansiedade e medo, mas se você esta diante de uma pessoa que geralmente te trata mal, por exemplo, ou que lhe traz situações de perigo, se você esta em uma situação que nunca enfrentou, certamente isso pode lhe trazer alguma ansiedade, medo, e ai vai depender do grau ou da frequência com que isso ocorre, a ansiedade e o medo, para se dizer se e patológico ou normal. Ai quando e patológico, quando a freqüência e muito grande e a densidade, a profundidade com que a pessoa e tocada pelo medo, pela ansiedade, e que se pode falar de medo patológico. E há três tipos de transtornos ligados ao medo e a ansiedade, um ele e chamado de agorafobia, que e o medo de estar em um lugar onde você não pode escapar, tem dificuldade de ter atendimento la, e alguns exemplos então é uma forma de agorafobia. Estar no meio de uma multidão, pelo fato da anonimidade de que a multidão traz e de pensar que ninguém pode te ajudar nesse momento, estar preso numa fila de carros, no congestionamento é um lugar em que a agorafobia pode se apresentar, e o caso de agorafobia da pessoa não conseguir viajar desacompanhado, pela insegurança do que poderá acontecer na viagem ou na condução, isso é agorafobia.

Tem fobias, porque fobia é um medo patológico, então é um tipo de fobia que é específico, ou seja, é o medo de alguma coisa, já deve ter ouvido falar de medo de voar, medo de andar de avião, medo de

ver sangue, medo de tomar injeção, tem vários outros, medo de elevador, medo de altura, medo de dirigir...

Ou os chamados claustrofobia que é o medo de ficar em lugares fechados, um elevador fechado, emperrado, um desabamento dentro de um túnel, para quem é claustrofobiaco, a pessoa morre só do medo que está sentindo.

O terceiro tipo é chamado de fobia social, e é dentro desse que está, por exemplo a fobia de falar em publico, de falar diante de autoridades, de assinar cheques ou escrever diante dos outros é um jeito de fobia social, que é mais específica, e tem a generalizada, que é falar em público ou falar com autoridades, ou iniciar ou manter uma conversação, tem pessoas que tem fobia social e evita começar uma conversação, isso então traz para a pessoa dificuldades de socializar, ela acaba ficando mais retraída, ela arruma poucos amigos, por que ela tem dificuldade de iniciar uma conversação, ou de sustentar uma conversação.

A ansiedade e o medo patológico, respondendo mais diretamente a sua pergunta, ele faz com que a pessoa se sinta insegura, que diminui a sua auto-estima logo ela deixa de fazer coisas porque ela se julga incapaz de realizar essas coisas mesmo sem tentar, nisso inibe o potencial que a pessoa tem, evita ou impede dela se colocar em tarefas que seria dela, sabe quando aquilo é para ela fazer mas ela não faz, pq se sente incapaz de fazer. E o caso começa a ficar tão mais grave quando a priva de fazer as tarefas do dia-a-dia, quando ela começa a se fechar em casa, pq não quer se encontrar com a pessoas, quando sai na rua e não quer encontrar com pessoas ou ela poderá ser solicitada a fazer coisas que ela se sente incapaz de fazer.

Você sabe quais são as reações da ansiedade e como as pessoas reagem a ela? Bem pessoas reagem diferentemente umas das outras diante dos acontecimentos. Tem uma pessoa que você convida para falar em público, ela pula de alegria, era tudo que ela queria, ela estava esperando um convite para poder ir, e ela se coloca para ir também. E outras ficam apavoradas só de pensar em falar em público. E olhando também os tipos psicológicos existe também o tipo introvertido e o tipo extrovertido, então as pessoas extrovertidas em geral elas tem mais facilidades de assumir tarefas de se colocar em público, e as pessoas introvertidas já tem mais dificuldade de se colocarem em público. Outra coisa é que a capacidade de suportar a ansiedade também varia de pessoa a pessoa, isso depende dos recursos internos que as pessoas tem, e que ela exercita e trabalha, e que cada um tem para enfrentamento dos medos e dessa ansiedade, agora a aproximação do final do curso, só a aproximação do final do curso já é um fator de ansiedade,, pq o final do curso traz tudo as imagens contrarias pra quem está estudando, primeiro, "puxa" vida até que enfim está terminando esta agonia de tarefas, trabalhos, então que bom que está chegando ao fim, por outro lado, a companhia dos amigos, companhia dos professores, é gostoso todo dia estar lá, poder socializar e poder conversar e ter trabalho, a própria dificuldade, a gente sabe que vai sentir falta depois. Então a proximidade do fim vai mostrando uma perda que a gente vai ter que elaborar também no fim, a própria psicologia diz toda perda precisa ser trabalhada.

Conhecer a ansiedade é uma forma de evitá-la e trabalhar as reações, como a ansiedade é um meio, algo indefinido, na medida em que nós conhecemos melhor o motivo da nossa ansiedade, essa tende a diminuir e até a desaparecer.

Muitas pessoas andam descontroladas nos dias atuais e muitas vezes sem saber o que é acometimento da ansiedade.

Nós podemos dizer em outras palavras que ansiedade é um descontrole emocional, a gente não consegue controlar as emoções e fica emocionado, fica ansioso, dependendo da intensidade a ansiedade vem acompanhada de um ou mais sintomas que são físicos e são desagradáveis. São muitos os sintomas eu escolhi alguns que são mais comuns

Cansaço descontrolado e desproporcional as atividades realizadas, então é diferente do trabalhador braçal que trabalhou o dia inteiro e chegou em casa moído de canseira, mas que está tranquilo, não tem ansiedade. Ao contrario da pessoa que tem ansiedade que começa a se sentir cansado de carregar uma vassoura de um lado para outro, de fazer coisas leves. Então é desproporcional.

Também dores no peito e palpitações, arrepios, transpiração excessiva, mãos úmidas, noutro nível dificuldade de dormir, então mexe com a parte do sono, na parte respiratória, falta de ar, sensação de sufocamento, sente de um nó na garganta, boca seca, formigamento nas mãos nos pés, tensão muscular, dores musculares e dificuldade de terem uma vida relaxada. Muitos desses sintomas são causados por estimulação do sistema nervoso vegetativo que controla os reflexos de luta e fuga, então a pessoa tem um aumento de estimulação nisso por causa do risco iminente ou por causa da sensação ruim de algo que possa acontecer mesmo que não tenha nada para acontecer. Outro ponto é a somatização, a pessoa tem questões internas, ansiedades, não físicas, mas que a pessoa transfere para o organismo através da somatização,, somatizar significa transmitir para o físico o que é emocional. Talvez dores de

cabeça que a gente não sabe o que é. Distúrbios intestinais são comuns, e tensão muscular. Cerca de metade das pessoas com ansiedade eles tem sintomas físicos. Normalmente localizados no intestino, no peito.

Agir para evitar a ansiedade e ter uma vida equilibrada é o primeiro ponto seria tomar consciência de que um pouco de ansiedade é normal, que o medo da ansiedade pode deixar mais ansioso ainda, como que eu vou falar diante das câmeras: eu to ansioso...

Então é saber que é normal um pouco de ansiedade antes de uma atividade que você nunca fez, ou que não é usual no seu dia-a-dia, numa situação nova, num novo trabalho, é natural e até saudável, pois se não tivesse nenhuma emoção, diante de algo novo seria até ruim, a gente no teria o gosto do desafio novo, é preciso um pouco de adrenalina diante do novo para nós nos posicionarmos no novo, como algo novo, e não apaticamente, seria algo ruim, o que não e natural nisso é isso torne-se muito frequente, essa ansiedade por qualquer coisinha já nossa eu to com medo, isso é assustador impedindo de fazer coisas normais no dia-a-dia, nisso vai se tornando patológico. Se tornando uma doença, então alguns cuidados que se sugere que se tome diante da ansiedade e do medo, são posturas, são atitudes que evitam que em acontecendo um evento a gente já se antecipe entre na ansiedade e o medo. Então quando formos convidados a realizar uma atividade pela primeira vez, é importante que a gente procure entender antes qual o resultado esperado, qual a expectativa em relação aquele trabalho pra que a gente possa então aceitar a missão entendendo o que é esperado.

Segundo, encarar a nova atividade, o novo objetivo como um processo, e aí procurar dividir essa atividade em partes para que a gente possa compreender melhor cada parte e se sentir seguro, até

escrever se for o caso, cada parte da atividade, para que não venha o estresse diante de algo quando eu começo eu começo isso.. então escrever...

Quando a pessoa começa a receber muitas solicitações que é o caso de executivos, pessoas que administram ambientes, é importante ter a listinha, e que esta listinha seja vista priorizada, e isso diminui a ansiedade, porque se você sabe priorizar as atividades que você tem, você vai fazer primeiro as que são fundamentais, que não podem ser deixadas para depois, olhando o grau de urgência de importância dentro dos consensos de administração. E também procurar concentrar- se na tarefa em que está fazendo, não ficar divagando entre três tarefas, três atividades, isso vai trazer ansiedade, vai mexer com uma parte emocional, você não vai estar cuidando bem de nenhuma delas. Focar nenhuma tarefa, mesmo sabendo que a outra também é urgente. Não dá para fazer duas coisas ao mesmo tempo.

Outro item é, se o conteúdo da tarefa for uma apresentação de publico, ou falar diante de autoridades, treinar a apresentação antes para adquirir mais confiança, mais segurança e reduzir a possibilidade de ansiedade e stress e medo, e também antes de apresentação se deve fazer um breve aquecimento da voz, um exercício de relaxamento, pra que a tensão muscular não piore a dicção, não atrapalhe o andamento da apresentação.

A ansiedade é um mal do século XVI que faz as pessoas sofrerem por antecipação e se auto-bloquearem por medo do que pode dar errado.

Eu diria que a ansiedade foi mais do que um mal do século 21, mal do século 20, no século 20 a ansiedade estava no crescendo, com menos conhecimento e menos tratamento, do século 21 se espera

que as pessoas se tratem mais disso, que se cuide mais disso, que as pessoas busquem apoio para encarar os momentos de ansiedade com mais cuidado, que busquem terapia para cuidar das questões quando elas se tornarem patológicas, ainda hoje muitas pessoas procuram um médico pq tem alguma questão de ansiedade e de medo enquanto deveriam buscar uma terapia.eu vejo que o século 21 as pessoas estão se preocupando mais com a questões da mente, emocionais, então ao invés de QI quociente de inteligência, que era aplicado no inicio do século passado, hoje se fala no quociente emocional, que leva em conta não só quantos exercícios a pessoa sabe fazer, intelectualmente, mas de quanto ela da conta de um conflito, entre pessoas nas entrevistas de emprego, por exemplo, se leva em conta agora não só o QI, mas se leva em a capacidade das pessoas de trabalhar em equipe, de reagir a uma violência verbal, a conflitos, a competitividade, que é o Maximo no tempo globalizado. Eu diria que o século 21 é o século que se precisa cuidar das questões de ansiedade, e não diria que é um mal do século 21 e sim uma questão do século 21. É um fator que está presente n vida da pessoa e que pode se tornar um mal se ela não vier a cuidar.

O MEDO E SUAS ORIGENS

A liberdade do trabalho independente, da autonomia, da busca da autorrealização, é escoltada pela instabilidade e a ansiedade de sermos responsáveis por nós mesmos.

Tomando como base o diagnóstico do cotidiano moderno, fica claro que a incerteza, insegurança e o medo como elemento decorrente, são fatores presentes na nova sociedade, que se depara com uma gama de diferentes demandas. Isso significa abandonar a maneira antiga de fazer as coisas; pensar, agir e decidir de forma diferente, sempre com o objetivo de obter resultados superiores. Para eles, a vida é cada vez mais absorvente, com pressões para novas conquistas e metas que parecem exigir além da capacidade humana, e sentem os limites de sua própria competência.

Contudo, enfrentar ao longo da sua jornada desafios invisíveis aos outros e muitas vezes insuportáveis, como o medo, e que prejudicaram em muitas circunstâncias sua capacidade de manter um raciocínio harmonioso e a serenidade em situações críticas, bem como influenciaram sua forma de viver, inclusive no âmbito pessoal. O medo ocupa um papel importante na rotina, além de todo aprendizado que se tem desde os primeiros anos de vida, todo ser humano necessita capacitar-se também para lidar com o sentimento de medo, para que este não lhe roube sua vitalidade, destrua sua saúde e diminua sua consciência. Esse sentimento aparece como uma das emoções mais comuns no ambiente familiar, trabalho, ciclo social, porém, ainda é pouco debatido de forma transparente.

O medo caracteriza-se por ser normalmente um sentimento desagradável de tensão, nervosismo, ansiedade, estresse e perturbações físicas. O medo apavora os indivíduos, os paralisa, os impede de realizarem alguma tarefa, traz angústia, criando um estado de insegurança e inferioridade que podem afetar diretamente em seu trabalho e desenvolvimento. Bauman (2001) reforça que enquanto não forem identificadas as verdadeiras fontes dos medos existenciais, ou seja, enquanto os indivíduos não compreenderem o terreno sobre o qual se formam as expectativas de vida e continuarem optando pela proteção de seus corpos e suas extensões ao invés de enfrentarem na raiz as causas que os afligem, permanecerão aflitos e assustados.

Desta forma, fica claro afirmar que o medo, natural aos seres humanos, influencia a performance amorosa, social e profissional e, por conseguinte, o desempenho em um relação ou organização em que se faz parte. Assim, a compreensão das origens deste sentimento se faz extremamente relevante para o aperfeiçoamento do indivíduo.

Por isso, propõe-se a descrever a experiência do medo no contexto das relações humanas, buscando identificar suas origens, ou seja, os gatilhos que o despertam e suas manifestações. Para isso, optou-se por abordar o medo pela perspectiva dos agentes protagonistas que o vivenciam de forma mais intensa: indivíduos jovens que ocupam posições de alta liderança.

os trabalhadores têm a oportunidade de falar sobre questões importantes, tais como erros, problemas e ideias de mudança; porém, eles preferem muitas vezes permanecer em silêncio por medo de consequências negativas que poderiam ter em nível

pessoal e profissional. As pessoas têm medo de admitir seus erros, de modo que estes nunca são corrigidos e então acabam preservando o status em prol de segurança. Com relação aos problemas muitos preferem não os apontar porque eles temem que uma discussão apareça e eles acabem sendo acusados, sofrendo assim retaliações de seus chefes, perdendo uma possível oportunidade de promoção e, às vezes, até o emprego.

Compartilhar os problemas ajuda na sua solução. Conselhos ajudam muito pouco, mas conversas razoáveis sobre o problema levam a uma visão mais realista da causa das preocupações. Aprende-se que problemas particulares vividos com intensidade não são tão singulares assim. Outros os enfrentam também e aprenderam de alguma forma a conviver com eles. Quando se aceita ajuda ou se compartilha a ansiedade, aprende-se a distinguir melhor o real, o imaginado e o acessório, produzindo uma nova perspectiva sobre a dificuldade.

VOCÊ PODE TRANSFORMAR SEU MEDO EM FORÇA

Conhecer os medos talvez seja um ato corajoso, respeitá-los talvez seja sábio e superá-los talvez seja glorioso.

Dessa forma, espera-se que pessoas se identifiquem com as experiências aqui compartilhadas e assimilem que todo indivíduo que atua no contexto moderno seja no âmbito familiar, profissional ou amoroso, lida e sofre com essa adversidade. Tratar da experiência do medo sob o ponto de vista de quem o experiência de maneira transparente e honesta é poder se solidarizar com outros que já se sentiram sós e se culparam na vivência do medo em todas essas áreas sociais, sem que pudessem pedir ajuda ou falar com alguém sobre esse incômodo.

O medo é, simultaneamente, uma emoção e um sentimento que aparece em resposta à percepção perante uma situação. Trata-se de um sentimento experienciado de modo bastante subjetivo, pois cada pessoa possui sua singularidade na forma de vivê-lo e uma infinidade de motivos psicológicos capazes de desencadeá-lo. A ideia debatida neste livro estará limitado a estudar, dentre os vários fatores comportamentais presentes no ser humano relacionados às organizações, à vivência desse sentimento no desempenho das responsabilidades de cada diante das mais diversas situações.

O medo natural que está diretamente ligado à relação entre o indivíduo, a organização e o ambiente em que ele cresceu, sendo

excluídos aqueles ocasionados por dores, ruídos intensos, crenças populares, religiosas, animais ou qualquer outro que não faça parte deste contexto.

Vários contextos destacam as fraquezas e as ambições dos indivíduos em conquistar reconhecimento e sucesso profissional e, consequentemente, identificam o poder de premiar e punir, e utilizam- se deste conhecimento, deliberadamente, para estabelecer uma efetiva dominação sobre todos que estão ao seu redor. As políticas sociais impõe sobre os seres humanos um papel que os direciona a essas relações para extrair de seus subordinados o máximo de comprometimento, identificação, desprendimento pessoal e social e competição com as demais pessoas, além de assegurar que seus suditos ajam segundo os critérios e desejos que eles têm.

Crescer, prosperar, aumentar a produtividade e lucratividade, são alguns dos objetivos de cada pessoa e, para se alcançar tudo isso é importante lembrar que os indivíduos precisam estar alinhados a estes objetivos e, uma das formas de condicionar os indivíduos, é através da instrumentalização do medo. Observa-se nas grandes administrações algumas práticas específicas como a avaliação do chefe que influencia o cálculo do salário, punições ou castigos que podem impulsionar o trabalhador a realizar ou deixar de executar determinados atos. O medo está presente em todas as atividades profissionais, mesmo entre aquelas onde, aparentemente, não existem riscos à integridade física do trabalhador, como é o caso dos trabalhos em escritórios.

Atualmente, devido à pandemia, o agravamento da crise política e econômica, o medo vem se apresentando de forma mais acentuada. Os cortes de gastos pelo Governo, o aumento do custo de vida, os

prazos cada vez mais apertados, a ameaça do desemprego, são fatores geradores de medo nos indivíduos. O terreno sobre o qual repousam as perspectivas de vida é instável e movediço, como os empregos e as empresas que os oferecem, os parceiros e as redes de amizade, a posição que se ocupa na sociedade e a autoconfiança que a acompanha.

O sentimento exasperado de insegurança deriva não tanto da carência de proteção, mas sim de uma obsessão que se tem com segurança. Assim, qualquer brecha de intimação torna-se fonte de ansiedade e de medo. A ideia de liberdade para o autor, mais do que uma ambição, se tornou uma constante e indispensável exigência contemporânea que alimenta as impaciências pós-modemas, diferentemente das impaciências passadas, que nasciam do demasiado desejo de controle e ordem. Os indivíduos são tomados por temores que nascem do vazio entre a grandiosidade do desafio, a escassez e a fragilidade de seus instrumentos e recursos.

Com as mudanças nas organizações atuais observa-se o engrandecimento das forças de mercado que, de uma forma cada vez mais intensa. Essa ordem transmite a ideia de certa fixidez, um arranjo disciplinar rígido que visa ao bom funcionamento das coisas segundo certas relações. No entanto, no caso das forças de mercado, elas estão em constante movimento, tendo novos pontos de convergência surgindo e sendo descartados a todo o momento. Assim, com formas de estruturação que mudam muito depressa, a segurança que supostamente se tem diante de acontecimentos regulares, precisos e estáveis fica completamente enfraquecida. Disso resulta que, ao administrar a ordem, as forças de mercado e a liberdade dada ao capital, surgem inúmeras desordens responsáveis

pela contínua sensação de incerteza e desconfiança, alguns dos muitos mal-estares da modernidade.

Na sociedade, este desequilíbrio e a sensação corriqueira de insegurança são fontes geradoras de estresse ocupacional.

Estresse social é uma manifestação de tensão nas relações e é produto da interação entre fatores ambientais, percepções e comportamentos do indivíduo que levam à exaustão emocional. Esta, por sua vez, é definida como uma resposta às demandas dos estressores que os devem enfrentar, tais como a sobrecarga de trabalho, o papel conflituoso e os altos níveis de expectativas do indivíduo com relação a si próprio e à sua organização, caracterizadas por sentimentos de desgaste físico e emocional.

Ao indivíduos modernos, pressionados diariamente a perseguirem seus interesses e satisfações e a só se preocuparem com os interesses e satisfações dos outros na medida em que afetem os seus, acreditam que os outros à sua volta são guiados por motivos igualmente egoístas. Tendem, portanto, a não esperar deles uma compaixão e uma solidariedade mais desinteressada, já que eles próprios não são aconselhados, treinados e dispostos a oferecer. Numa sociedade assim, a percepção da camaradagem humana como fonte de insegurança existencial e como um território repleto de armadilhas e emboscadas tende a se tornar endêmica. Numa espécie de círculo vicioso, ela exacerba a fragilidade crônica dos vínculos humanos e aumenta os temores que essa fragilidade tende a gerar (BAUMAN, 1997).

O trabalho é fonte de insegurança e estresse devido às pressões de desempenho e metas grandiosas, a desigualdade e as hierarquias que acentuam as comparações entre as habilidades dos indivíduos e acabam limitando a iniciativa e pressionando para a conformidade.

As relações familiares cada vez mais conturbadas influenciadas por redes sociais e agentes externos, o trabalho moderno tornou-se mais individualizado, incentivando a competição, e cada vez é mais difícil reviver o espírito de equipe e de relações solidárias. Assim, sentimentos como o medo, que despertam em situações de exposição ao extremo.

Psicologia do medo

O tempo de ignorar as emoções como algo irrelevante já passou. A velha dualidade da mente e do corpo, ou intelecto e emoção, está sendo questionada. A emoção e o intelecto podem ser vistos mais como um par, numa combinação que eleva o intelecto a um nível de aplicação mais bem-sucedido do que se ele estivesse isolado da emoção. As emoções são em essência os impulsos humanos legados pela evolução para uma ação imediata e planejamentos instantâneos que possibilitam lidar com a vida. A própria palavra emoção indica uma propensão para agir de imediato. Existem centenas de emoções, juntamente com suas combinações, variações, mutações e matizes.

As emoções são fatores diretamente ligados a natureza humana e não podem ser artificialmente segregadas entre a vida pessoal, onde os sentimentos são permitidos, e a atividade profissional, onde a lógica racional prevalece. A emoção inspeciona e regula o sistema endócrino. As preocupações e o sistema nervoso central pedem que certas secreções ligadas à emoção catalisem o corpo para que este enfrente as várias situações propostas pelo meio em que se encontra. Se a experiência presente traz recordações agradáveis sobre a mesma situação, o mais provável é o indivíduo permitir a

expressividade autêntica e plena da emoção. Por outro lado, se a recordação for negativa, um mecanismo psicológico de defesa é ativo e suprime a emoção através de um medo subconsciente, cuja finalidade é garantir a autoproteção. Medos repetidos podem conduzir um indivíduo a um estado de inquietação profunda, geradora de crises de angústia.

No comportamento social, as emoções ocupam alicerce central devido ao impacto que eles têm em todas as organizações.

As emoções não podem ser separadas do trabalho porque não podem se separar dos trabalhadores, não pode se separar do familiar, porque não pode se separar dos familiares.. No entanto, certas emoções podem ser disfuncionais para a organização, prejudicando o desempenho de indivíduos, como é o caso do medo. Por isso, para compreender as dinâmicas do comportamento humano nas organizações, se faz relevante estudar as emoções, em especial o medo, que aparece com grande frequência no ambiente de trabalho.

Do ponto de vista das teorias das emoções, o medo é considerado como uma emoção básica, fundamental, discreta, presente em todas as gerações, culturas, raças ou espécies.

O medo pode ser entendido como um sentimento de temor frente a algo específico, objetivo, concreto e determinado, externo ao indivíduo, e cuja aproximação provoca inquietude e estado de alerta. Destaca-se o medo como a emoção com que se acusam os fenômenos de paralisação ou detenção do curso vital, quando se veem submetidos a bruscas ou desproporcionadas modificações em suas condições de existência.

O medo é a preocupação com o risco e a incerteza sobre a possibilidade de êxito em determinadas situações. O risco, por ser normalmente percebido como um perigo, involuntário e, em parte, incontrolável, naturalmente provoca o medo. As percepções individuais, motivadas pela construção mental, assim como a imaginação humana, instrumento de criatividade, são fontes de dúvidas e dos receios sobre a nossa capacidade de resposta ao risco ou perigo que, consequentemente, também provocam o medo.

Há décadas que a compreensão do medo e das maneiras pelas quais podem ser estimuladas, no ser humano, as características que este sentimento apresenta, bem como as diversas reações manifestadas pelo indivíduo ao sentir-se amedrontado.

Para estrear a compreensão do medo, é importante defini-lo. O medo é a preocupação com o risco e a incerteza sobre a possibilidade de êxito em determinadas situações. O medo é um julgamento de que há um perigo real ou potencial em determinada situação. O desconforto, ao ser percebido como um perigo involuntário e incontrolável, motiva o medo que pode ser realista, ou seja, explicável por premissas lógicas e razoáveis e por observação objetiva, ou irrealista, baseado em premissas falsas e imaginações sobre a realidade futura.

O medo no ambiente social por meio de três elementos, que são: percepção de risco – a consciência de que algo negativo ou danoso pode acontecer; vulnerabilidade – o sentimento de que o próprio indivíduo, sua família, empresa ou qualquer outro setor podem ser atingidos por esses fatores; capacidade de resposta – se os recursos disponíveis e as habilidades gerenciais serão suficientes para tratar com êxito da incidência desses fatores.

O medo é o nome que se dá à incerteza: à ignorância da intimidação e do que deve ser feito, do que se pode e não se pode fazer para pará-la ou enfrentá-la, se cessá- la estiver além do alcance.

O medo é mais assustador quando difuso, disperso, indistinto, desvinculado, desancorado, flutuante, sem endereço nem motivos claros.

Por outro lado, sugere se que a maioria dos medos que afligem os indivíduos hoje em dia só existem em sua imaginação.

Não são verdadeiras ameaças, mas uma amígdala situada no nosso cérebro primitivo não consegue diferenciá-las. Os mecanismos de alerta funcionam mal e os indivíduos acabam se sentindo assustados, o que prejudica a saúde e conduz a um sofrimento desnecessário.

O medo tem sido estudado sob diferentes perspectivas e abordagens disciplinares, como biológicas, psicológicas, neurológicas e socioculturais. Apesar da existência das diferentes abordagens, suas contribuições representam um complemento ao analisarem o medo nos seres humanos. Para O medo é uma emoção fundamental, universal e necessária com a qual animais e seres humanos foram naturalmente programados para responder e reagir aos perigos em termos de sobrevivência e conservação da espécie. É ele que controla o sistema defensivo da natureza, que inclui comandos motores para comportamentos de luta, bloqueia ou libera reações instintivas que se originam da percepção de perigo e uma série de outras alterações fisiológicas.

O medo é uma emoção básica, inerente a todo ser humano, em todas as suas faixas etárias, independentemente de seu grau cultural e nível intelectual. Bauman (2008) descreve que o medo pode ser um rastro de uma experiência passada de enfrentamento da ameaça direta — um resquício que sobrevive ao encontro e se torna um fator importante na modelagem da conduta humana, mesmo que não haja mais uma ameaça direta à vida ou à integridade. O "medo derivado" é uma ordenação mental estável que pode ser mais bem descrita como o sentimento de ser suscetível ao perigo; uma sensação de insegurança e vulnerabilidade. Um indivíduo que tenha interiorizado uma visão de mundo que inclua insegurança e vulnerabilidade recorrerá rotineiramente, mesmo na ausência de ameaça genuína, a reações adequadas a um encontro imediato com o perigo. O "medo derivado" adquire a capacidade da autopropulsão.

O medo pode ser tanto objetivo quanto subjetivo, real ou imaginário, racional ou irracional, e é uma função do sujeito que sofre, a partir de sua percepção, e do sistema de crenças e recursos que pode servir como um sistema de segurança, que foi construído através de representações de experiências anteriores. Dessa forma, a periculosidade que o medo provoca depende da avaliação que o indivíduo faz, e isso pode estar errado, o que leva a considerar o medo como uma antecipação simbólica dos danos.

O medo mostrou-se capaz de apresentar-se de várias formas e intensidades. Pode-se classificar três formas de medo: o instintivo, o racional e o imaginativo. O medo instintivo é a forma mais primitiva do sentimento, sendo mais tido do que pensado, caracterizado pela baixa no metabolismo vital frente a ameaças maléficas. O racional, por sua vez, é condicionado por experiências prévias e tem bases racionais que podem ser compreendidas até para quem não o sente

diretamente. O imaginário, finalmente, é considerado a mais torturante das formas, pois as ações da mente, para a percepção de estímulos agressivos, nunca consistiram de fato numa causa de medo orgânico, sendo injustificado e incompreensível.

O medo pode ser estimulado de maneira mais intensa, como uma dor ou um forte ruído, por uma novidade, como objetos, ambientes novos ou pessoas estranhas, ou mesmo pela interação social com membros da mesma espécie.

Criou-se sete categorias de medo:

Em um estudo que levantou respostas com 232 pessoas para a pergunta "qual é o seu medo?"

Medos existenciais, medos-fobias, medos sociais, medo de perdas afetivas, medo da imagem de fracasso, medos profissionais e medos sobrenaturais. O medo existencial está comparado ao medo de ser no mundo e à busca de sentidos na vida. O medo de morrer, da solidão, especialmente na velhice, de não aproveitar a vida, de errar, de magoar as pessoas, são exemplos de citações dessa categoria. Os medos-fobias são excessivos e persistentes, relacionados à presença de objetos e situações que causam mal-estar, ansiedade, choro, desespero e mesmo ataque de pânico. Foram citados nessa categoria o medo de altura, de insetos, de falar em público, entre outros. Os medos sociais são aqueles relacionados à convivência em sociedade, especialmente em uma vida urbana, como violência, assaltos e governos ditatoriais. O medo de perdas afetivas relacionase à morte ou à ausência definitiva de pessoas próximas e queridas, bem como ao enfraquecimento de vínculos. O medo da imagem de fracasso é ligado a insucessos, erros e impotências, com impacto na autoimagem. Os mais citados nessa categoria foram o medo de falhar, de não honrar compromissos, de desapontar os outros, de frustrar as próprias expectativas e de tomar decisões erradas. Os medos profissionais são relacionados ao mundo do trabalho; foram citados o baixo desempenho, o não sucesso e o desemprego escudado pela dificuldade financeira. Os medos sobrenaturais são os ligados à esfera espiritual, como o medo de espíritos.

Bauman (2008) classifica em três tipos os perigos dos quais se tem medo. Alguns ameaçam o corpo e as propriedades. Outros são de natureza mais geral, ameaçando a durabilidade da ordem social e a confiabilidade nela, da qual depende a segurança do sustento (renda, emprego) ou mesmo da sobrevivência no caso de invalidez ou velhice. Depois vêm os perigos que ameaçam o lugar do indivíduo no mundo – a posição na hierarquia social, a identidade (de classe, de gênero, étnica, religiosa) e, de modo mais geral, a imunidade à degradação e à exclusão sociais.

O homem sofre, não somente o medo ante a situação absoluta, concreta, presente e maléfica, como também ante a incapacidade de assegurar sua fuga, os conflitos despertados pelos efeitos desse sentimento e ao medo originada pela própria imaginação. Essas são causas integrantes do medo, mas os motivos, ou seja, os influxos que fazem alguém senti-lo, em um dado momento, são quase infinitos. O autor distingue que enquanto os motivos são, geralmente, extrínsecos, alheios à estrutura pessoal, as causas são sempre intrínsecas, próprias do indivíduo.

IMERSÃO DNA É MUDANÇA DE VIDA

Os 3 principais Benefícios que a PNL fará por você

Confiança na Comunicação

Torne-se plenamente confiante aumentando a eficácia da sua comunicação e faça sintonia mais rapidamente com as outras pessoas.

Controle Emocional

Controle comportamentos compulsivos, elimine medos, fobias e torne-se inabalável em busca de seus objetivos.

Ressignificação de Tudo

Coloque-se facilmente no estado emocional desejado olhando qualquer evento de perspectivas diferentes.

A vida é uma constante luta

Muito provavelmente impossível de vencer – contra o impacto potencialmente incapacitante dos medos e contra os perigos, genuínos ou supostos, que tornam os indivíduos temerosos. Oportunidades de termedo estão entre as poucas coisas que não se encontram em falta nesta nossa época, altamente carente em matéria de certeza, segurança e proteção:

O que mais amedronta é a ubiquidade dos medos; eles podem vazar de qualquer canto ou fresta de nossos lares e de nosso planeta.

Das ruas escuras ou das telas luminosas dos televisores. De nossos quartos e de nossas cozinhas. De nossos locais de trabalho e do metrô que tomamos para ir e voltar. De pessoas que encontramos e de pessoas que não conseguimos perceber. De algo que ingerimos e de algo com o qual nossos corpos entraram em contato. [...] há também aquela terceira zona, talvez a mais aterrorizante, uma zona cinzenta, entorpecente dos sentidos e irritante, até agora sem nome, por onde se infiltram medos cada vez mais densos e temíveis, ameaçando destruir nossos lares, empregos e corpos com desastres: naturais, mas nem tanto; humanos, mas não de todo; ao mesmo tempo naturais e humanos, embora diferentes de ambos. [...] A zona em que redes de energia saem do ar, barris de petróleo secam, bolsas de valores entram em colapso, companhias todo-poderosas desaparecem juntamente com dezenas de serviços com os quais costumávamos contar e milhares de empregos que acreditávamos serem sólidos como rochas. (BAUMAN, 2008, p. 89).

Há alguns fatores motivantes que devem ser considerados como fundamentais. Destaca-se nesse aspecto a dor, o sofrimento moral, a morte, as enfermidades, a solidão, a vida, os instintos, a guerra, a revolução e cataclismos naturais.

Em nossa cultura, o medo costuma ser a máscara de várias emoções.

Sugere-se que a palavra estresse se refere mais a uma reação física do que a uma emoção; por isso, os indivíduos estão mais dispostos a admitir que é o estresse que os afligem, e não a preocupação, a ansiedade ou o medo. Muitas vezes, inclusive, o estresse laboral é exibido como a melhor das medalhas, dificilmente alguém irá descobrir as origens de todos os seus medos; muito dificilmente alguém irá superar, no decorrer de sua vida, todos ou alguns dos seus medos.

O SER HUMANO É TEIMOSO, ARDILOSO E SUTIL

Aprender a driblar os medos; desenvolve compensações, constrói atalhos e desvios, sabe planejar fugas, aprende a ser ator e a usar disfarces.

Pode até não viver muito bem com todas essas artimanhas, mas vive como pode e como lhe é possível.

Manifestações e impactos

Percebe-se que existem diversos estimuladores do medo no ambiente organizacional que podem estar presentes de forma estrutural como a cultura da empresa, as relações de poder, a hierarquização dos cargos e funções entre os indivíduos ou as mudanças constantes requeridas pelo novo contexto dos negócios. Ele pode ser observado nos indivíduos em relação às punições e castigos deliberados, que geram um sentimento de amedrontamento, como de serem demitidos, e que aumenta conforme o indivíduo pensa no que irá acontecer com sua vida após a demissão sendo a imaginação uma poderosa aliada do medo. Também são encontrados no ambiente corporativo o medo de mudança e da assunção de risco, que incluem medo do fracasso, do sucesso, do que os outros irão pensar e da incerteza.

É possível identificar diferentes abordagens sobre o que medo significa nas organizações.

O medo está na interface do mundo exterior com o mundo interior. Exteriormente, começa pela consciência de fatores de risco, que é uma probabilidade de dano relacionado ao acaso. Portanto, a consciência do risco está associada à percepção interna do indivíduo sobre sua vulnerabilidade a esses fatores e sua capacidade de reação exitosa. O medo varia na medida da alteração dos seguintes elementos: percepção de risco (consciência de que algo negativo ou danoso pode acontecer), vulnerabilidade (sentimento de que o próprio indivíduo e sua empresa podem ser atingidos por esses fatores) e capacidade de resposta (recursos disponíveis e as habilidades gerenciais serão suficientes para tratar com êxito a incidência desses fatores sobre a organização).

Bauman (2008) acredita que só se é possível preocupar com as consequências que podem ser previstas, e é só delas que se pode lutar para escapar. E assim, só as consequências indesejadas desse tipo previsível é que são classificadas na categoria dos riscos. Esses são perigos cuja probabilidade se pode (ou se acredita poder) calcular: riscos são perigos calculáveis. Uma vez definidos dessa maneira, são o que há de mais próximo da infelizmente inatingível certeza.

A percepção de risco pode ser originada por fatores externos ou internos relacionados a um sentido de incerteza, complexidade e desordem. É preciso destacar como principais fatores externos a maior disponibilidade de informações que geram impossibilidade de controle sobre a realidade, as mudanças rápidas que alteram as referências de segurança e a ameaça ao fim do emprego com o avanço tecnológico. Os fatores internos estão relacionados à imaginação ao especular o que determinada situação lhes pode acontecer e, quando os obstáculos e riscos se tornam conscientes

surge o medo, ou seja, a percepção de um hiato entre o sentimento de vulnerabilidade perante o risco e a capacidade de resposta exitosa.

Por um estranho paradoxo, quanto mais irreal, ou seja, quanto menos preso à realidade é um temor, mais difícil se torna combatê-lo pelo simples raciocínio de não ser um juízo.

E isso explica por que até os mais valorosos guerreiras, capazes de lançar-se a descoberto contra uma muralha de fogo, ou de lanças, retrocedem espavoridos ante a suspeita de um inimigo tênue e invisível. É assim que os "mortos" assustam mais os vivos; os "fantasmas" angustiam e torturam as mentes ingênuas muito mais que um bandido de carne e osso.

Neste contexto, o que não existe oprime mais do que aquilo que existe.

Contudo, seria injusto negar existência a isso, pois a verdade é que existe sim na imaginação criada por quem o sofre e, justamente por isso, não lhe pode fugir, pois seria necessário fugir de si próprio para conseguir safar-se de sua ameaça.

O medo dos indivíduos pela morte se mistura com o medo de sofrer ao morrer e com o medo do que acontecerá após a morte. A falta de controle e informação sobre o que pode acontecer incita mais ainda este processo imaginativo que influencia a sensação de medo. No ambiente organizacional também há uma combinação de sentimentos no que diz respeito à palavra demissão. O indivíduo tem medo de ser demitido que é estimulado pelo medo de sofrer ao ser demitido e do que irá acontecer com sua vida após a demissão.

O medo de perder algo ou alguém pode ser classificado dentre os motivos por carência, ou seja, quando o ser necessita de algo vital, busca-o e não o encontra, sentindo a frustração de seus esforços e o esgotamento da sua energia, surgindo então a suspeita antecipadora do fracasso, é que sente medo de não poder sustentar sua família.

Mesmo que o medo tenha sido estimulado em apenas um indivíduo, este pode desencadear uma insegurança coletiva e ela pode ser interpretada como uma aglomeração de sentimentos que ameaça a coletividade dos indivíduos e, que depois de instaurada, se espalha rapidamente contaminando outros e tornando o ambiente de trabalho desagradável.

Há diversos agentes estimulantes do medo no ambiente social ou organizacional que podem estar presentes na estrutura da organização como a cultura praticada, as relações de poder e hierarquização dos cargos e funções entre os indivíduos ou até mesmo um momento de mudança em que a organização esteja passando.

A cultura do medo e da desconfiança gera um temor nos indivíduos devido à expectativa da punição pelo fracasso.

O que aumenta a lacuna entre o conhecimento e a ação, porque é necessário que o indivíduo tenha a convicção de que não será punida para trabalhar de acordo com o que sabe. Os temores dos indivíduos os mantêm presos em autocensura, na censura daqueles que os cercam e os tornam intimidados, com medo de dizerem o que precisa ser dito. Para manter os medos encobertos, concorda-se velada e inconscientemente em sufocar todas as reações emocionais, tanto as boas quanto as ruins.

O medo, derivado de uma percepção de risco, é fonte de perturbações comportamentais que afetam a forma do indivíduo tomar decisões.

A mente humana é repleta de dados e de julgamentos onde se formam associações, e as reações de medo podem promover enganos e pré-conceitos.

Os sintomas mais comuns de medo no contexto geral se refletem nas tendências de sensibilidade excessiva, que é caracterizada pela maior dificuldade em modular emoções e por se importunar facilmente com eventos específicos, sobretudo os que lembram dificuldades anteriores. Observa-se maximização de problemas e concentração nos fatores negativos, que são representados pela tendência a exagerar a importância de certas situações, a perceber qualquer pequena dificuldade como um grande problema e a gastar tempo para esclarecer informações apenas imaginadas – produzidas na tentativa de ler a mente alheia – e sem muita evidência para apoiar

seu pensamento. Ocorre a dispersão mental e a transferência da decisão, pois adquirem uma inibição de pensar, de raciocinar sobre situações problemáticas e mesmo de manter atenções afetivas com os colegas. Como a atitude de querer abandonar situações de perigo é impossível na gerência, executivos aprendem a se dissociar mentalmente da situação ou deixar as coisas acontecerem, esperando que a própria realidade provoque alguma decisão ou acomodação. Há também comunicações irrealistas através de conversas consigo próprio, uma vez que gerentes tendem a ruminar o problema ou a apresentar a si próprios uma série de hipóteses de solução e de fracasso. Muitas dessas ruminações são provocadas e alimentadas por falsas crenças sobre a realidade, e fantasmas já existentes na mente são reativados pelas análises internas. Pensamentos e imagens são, pouco a pouco, montados numa lógica por vezes negativa e, em alguns casos, associam-se fatores de medo e de risco numa sucessão de possibilidades, até se perceber uma verdadeira catástrofe.

Estes sintomas também são apresentados ao medo originado pelos motivos por insuficiência, que sugere que milhares de indivíduos sofrem exageradamente e pagam excessivo tributo ao medo por se julgarem deficientes ou inferiores se comparados à média de seus semelhantes, desenvolvendo o célebre complexo de inferioridade, que estimula uma atitude retraída e tímida quaisquer que sejam as circunstâncias que as rodeiam.

O medo se apresenta sempre do mesmo modo no plano consciente: ocasionando uma retração e diminuição do sentimento de segurança e da zona de livre determinação do Eu, com tendência ao aparecimento de uma vivência de insuficiência, auto-anulação e impotência, que torna o indivíduo desamparado ante a situação,

despertando nele um incoercível desejo de desvanecer-se, desaparecer, reduzir-se ao nada, ou seja, ao não-ser

O medo transporta sempre uma mensagem preciosa e, a quem estiver disposto a lhe dar ouvidos em vez de fugir dele, pode ajudar a alcançar rapidamente a cura do corpo, da mente e da alma (RANKI).

Quando o indivíduo está a correr perigo de vida, a função do medo é impeli-lo a agir. Todavia, é quando o medo só existe na imaginação que é preciso discernir a mensagem central, caso contrário, pode assumir o controle da sua vida e determinar todas as suas decisões. Desta forma, Rankin classifica o medo em verdadeiro e falso. O medo verdadeiro surge quando a vida se vê ameaçada e avisa que é preciso fazer alguma coisa imediatamente, estimulando ações que possam salvá-la. O falso é aquele que desperta com falsas histórias mentais e juízos que são feitos acerca de acontecimentos dolorosos, existindo apenas na imaginação.

O excesso de possíveis reações ante a situação é tão prejudicial quanto a falta antecipada das mesmas, e, por isso, quando alguém se apresenta anormalmente assustadiço e medroso, cabe pensar que isso tem um motivo íntimo e é resultante de um conflito entre diversas normas de reação, que não se podem realizar nem ser inativadas.

É possível que os medos sejam derivados de um tipo de medo, dependendo não apenas das necessidades humanas ameaçadas, mas também dos fatores psicossociais do sujeito que o experimenta.

Dessa forma, os medos nem sempre aparecem da mesma maneira nos indivíduos, e podem variar e durar de acordo com a percepção de perigo que a organização desperta nele. Embora haja critérios para categorizar os tipos de medo, conforme lista abaixo, os tipos de medo são infinitos. Além disso, a evolução da vida e da adaptação pessoal de cada um pode criar medos, bem como alterar os existentes.

SUPERAR OS MEDOS É MESMO IMPORTANTE?

TIPOS DE MEDOS

Sobrevivência

Necessidades básicas

Perder o emprego

Não chegar ao fim do mês

Rejeição

Filiação

Ser diferente

Se relacionar com as pessoas

Errar

Fracasso

Conquista

Correr riscos

Tomar decisões

Perda de poder

Influência

Não ser reconhecido socialmente

Perder o posto de influência

Mudança

Todas Acima

Mudança de função

Mudança de localização

Lembrando que, quando você está com medo de desapontar alguém ou medo de ser rejeitado se não disser sim, você cai no comportamento baseado no medo, no auto sacrifício e na necessidade de agradar as pessoas, que leva ao ressentimento.

Mas quando o medo não está mais comandando o show, você diz não quando esse não é um ato de amor próprio.

PROGRAMAÇÃO NEUROLINGUÍSTICA "PNL"

ALGUMAS DAS TÉCNICAS AVANÇADAS QUE SÃO USADAS NO IMERSÃO DNA E QUE MUDARÃO A SUA VIDA

BFO (Boa Formulação de Objetivos)

Essencial para ter sucesso em qualquer área. Usando o BFO, você irá definir objetivos da melhor forma para fazer seu cérebro trabalhar ao seu favor.

Padrão SWISH

Técnica geradora de comportamentos, mudanças de hábitos, cura rápida de fobia, estratégias mentais de motivação.

Metamodelo

Descubra a arte de fazer perguntas que especificam e clareiam as informações e também mudam suas crenças.

Ativador do S.A.R

Sistema Ativador Reticular ascendente (Parte do nosso cérebro responsável por colocar nosso foco no que desejamos)

Rapport

É a arte de conectar com as pessoas para gerar empatia e confiança.

Meta Programas

Encontre os modos mais habituais de pensamento sobre o mundo que você e as outras pessoas vivem e utilize para persuadi-las.

O medo traz consequências patológicas que muitas vezes dificultam seu diagnóstico como uma fobia psicológica, que é o medo exacerbado, desproporcional e limitante, que causa angústia constante e uma série de reações corporais e alterações somáticas, como respiração demasiadamente rápida ou lenta, contração ou dilatação dos vasos sanguíneos.

O medo é uma fonte poderosa geradora de angústia, pressão, ansiedade, estresse e sofrimento, possuindo uma capacidade de criar um permanente estado de insegurança e inferioridade, causando uma ruptura do equilíbrio psicológico que pode paralisar o indivíduo ou até se manifestar através de doenças patológicas. Esse estado de ansiedade consome porque perdura até a verificação do

que se teme, e pode ser que o que se teme não se verifique jamais. A ansiedade tem a habilidade de afetar os indivíduos do mesmo modo que a carga física de trabalho, levando-os ao esgotamento progressivo e ao desgaste.

Qualquer que seja a forma que o medo adote, ele pode alcançar diversos graus de intensidade que, apesar de seguirem uma linha evolutiva, na prática podem-se verificar sintomas relativos a mais de um deles simultaneamente. A primeira fase é o estado da prudência, no qual o indivíduo adota uma postura modesta, de auto-limitação voluntária de suas ambições e possibilidades de criação. A sua fórmula é a de não arriscar, e sua roupagem é a atitude da prudência, de passar desapercebido, não entrar em conflito com o ambiente, mesmo que isto lhe custe renunciar aos prazeres, sempre que julgar que sua realização implique riscos e, portanto, vislumbre a possibilidade de sentir medo. O estado da concentração é a segunda fase, que se caracteriza por uma atitude cautelosa e concentrada, mas com preocupação crescente e anseio de assegurar o domínio da situação, dando início ao temor pelo fracasso com uma sensação de dúvida quanto à possibilidade de se atingir o êxito. A terceira fase é o estado de alarme, que corresponde a uma atitude de desconfiança intensa, na qual o julgamento perde sua clareza e sente-se uma penosa impressão de insuficiência justamente no momento de maior necessidade da habitual lucidez. A quarta fase é o estado de angústia, em que o indivíduo vive ansioso pela expectativa dos males inevitáveis e desconhecidos e angustiado pela mágoa, fatores procedentes do mal-estar funcional orgânico. A quinta fase é o estado de pânico, que é caracterizado pela direção automática da conduta, que corresponde ao domínio da "pessoa subconsciente". O estado de terror é a sexta e última fase, na qual

uma absoluta apatia, indolência e indiferença dominam a situação e completam o processo de anulação individual.

Aprendizados

O ser humano desenvolveu estratégias e mecanismos de defesas, conscientes e inconscientes, a fim de evitar ou livrar-se do medo.

Os indivíduos não fogem porque têm medo, mas para se livrarem do medo

Ao se sentirem amedrontados diante daquilo que causa medo, os indivíduos poderão responder de duas formas, que são a fuga passiva ou ativa.

A fuga passiva se caracteriza pelo momento em que o indivíduo possui o desejo de realizar algo, porém, este desejo leva ao contato com o medo e, para poder se esquivar, ele utiliza-se da fuga, buscando reprimir sua vontade de realização. Já a fuga ativa, ou coping ativo, é definida como situações onde o indivíduo se encontra em um momento em que deseja que sua rotina não seja alterada, uma vez que é controlador de todas as variáveis. Contudo, quando essa rotina é quebrada surge o medo, caracterizando a fuga no momento em que o indivíduo é obrigado a aprender uma nova forma de agir. A fuga ativa pode despertar um lado criativo e imaginativo, que auxilia os indivíduos em suas estratégias de defesa.

O medo afeta a todos e, os indivíduos devem examiná-lo de modo que indique uma melhor forma de vida, uma forma que nos ponha em contato com nossa coragem inata.

"Ter-se coragem não é ser-se destemido; é permitir que o medo nos transforme, de modo que tenhamos a relação certa com a

incerteza, nos reconciliemos com a impermanência e despertemos para o nosso verdadeira eu (RANKIN)

Um estímulo intenso pode ter sua amplitude reduzida, gradativamente, a cada repetição do evento, caracterizando-se por uma adaptação. Assim, a sensação de medo, derivada de um estímulo intenso, poderá propender à extinção depois de certo número de repetições. O mesmo pode ocorrer com estímulos originados pelo novo e pela interação social, tornando-se comuns pela ocorrência repetitiva do estimulador, minimizando, a cada repetição, o medo associado ao estímulo

Não existe uma prescrição única que ajude o medo a ser libertador ao invés de aprisionante. Para um indivíduo, a solução é terapia, para outro, é um silencio de um mês ou uma peregrinação. A prescrição pode ser prática de meditação, paraquedismo, dança do ventre ou oração. Os indivíduos corajosos tinham em comuma capacidade de ouvir, interpretar e agir segundo as orientações das suas luzes-piloto interiores. Essas vozes determinavam o que lhes era necessário, para permitir que o medo catalisasse crescimento, e eles estavam suficientemente empenhados em ouvir e levar à risca o que era preciso.

Há três etapas a percorrer para lutar contra o medo. A primeira consiste em descobrir seus esconderijos

Conhecer suas máscaras e disfarces até conseguir localizá-lo bem, sabendo que não é tarefa fácil identificar o que é que tememos e porque o tememos. Para isso, o autor recomenda uma observação desapaixonada, atenta e completa da situação e da conduta. A

segunda etapa deve ser dedicada a selecionar as armas que serão empregadas para lutar e vencer o medo. As armas variarão segundo as circunstâncias, podendo ter um lado lógico, que dará golpes diretos sobre o sentimento, ou imaginário, que trará desorientação numa sutil teia de otimistas ilusões. A terceira fase reside em analisar a fundo os motivos pelos quais o indivíduo tornou-se vulnerável para então corrigir sua influência. Indo além, o autor enfatiza que é preciso dotar o medroso de um completo plano de vida, que requer resolver três ingredientes que são: o autoconhecimento das possibilidades do ser, a concepção do mundo e a formulação do sentido da relação entre o eu e seu mundo. Consciente da possibilidade de realizar suas possibilidades, é preciso que cada qual defina o que fazer, respeitando os fatores vocacional (o que lhe agradaria fazer) e ético (o que deveria fazer), encontrando segurança nos contrários e a serenidade derivada da paz interior.

Aprender com o medo, isto é, modificar seu comportamento baseado na experiência de situações de amedrontamento, pode ocorrer de maneira involuntária, que ocorre por meio da vivência de situações fóbicas do dia a dia de trabalho do indivíduo, ou de maneira intencional, quando há uso da geração do sentimento do medo nos indivíduos, com o intuito de ensinar-lhes como e o que devem fazer dentro dos seus contextos sociais.

Um indivíduo pode encontrar- se em momentos de ambiente ordenado, onde há uma calmaria momentânea e um controle das variáveis que influenciam seu trabalho, ou em um ambiente de caos, onde há estresse, medo e uma ansiedade para se caminhar em direção da ordem. A aprendizagem ocorre durante a transição do estado de caos para o estado de ordem, ou vice-versa. O caos puro, ou a ordem pura, são situações em que o indivíduo não tem tempo

suficiente, ou está muito acomodado para conseguir assimilar e aprender com o que está vivendo.

O medo atua como agente condicionante e antecipador do sofrimento, não apenas diante de uma ação direta e real, mas também diante de estímulos ocasionados por situações, ou características situacionais, previamente vividas pelos indivíduos, originando o medo diante do indício do dano, ou seja, o perigo, assegura-se que o medo é usado como instrumento de produtividade, utilizando-se, por exemplo, da ameaça da demissão, que faz com que os indivíduos se sintam pressionados e intensifiquem o trabalho, já que a concorrência à procura de emprego está cada vez mais acirrada.

O condicionamento pelo medo é antagônico aos princípios de liderança, uma vez que o verdadeiro líder obtém os resultados esperados por meio do algo grau de conhecimento e de movimento de sua equipe, e não por meio de ameaças, pressões e humilhações. O medo pode reprimir a criatividade, a inovação e o talento das pessoas, sendo capaz de gerar desgostos, frustrações e posturas defensivas. Por outro lado, o medo pode ser interpretado como positivo, e a administração eficaz desse sentimento pode transformálo num ponto de apoio de interação social ou fonte de motivação, contribuindo para o desempenho de gerentes e colaboradores de uma organização.

O gerente é reconhecido como um indivíduo com poder, que possui influência para mudar o comportamento dos outros. Isso sugere que o gerente não só é capaz de influenciar, como já é esperado que influencie o comportamento de seus subordinados na direção do atingimento dos objetivos e metas da corporação. Apesar de muitos

estudos demonstrarem que a influência positiva, como modificadora de comportamentos nas organizações, melhora a produtividade e a satisfação dos subordinados, e que os gerentes devem criar um ambiente onde os empregados podem expressar seu máximo potencial e responder aos difíceis desafios sem se preocuparem com o medo do fracasso, da mudança e da assunção de risco, muitos gestores ainda utilizam técnicas de punição e medo exigindo obediência.

A atividade gerencial é permeada por demandas distintas e que exigem respostas cada vez mais rápidas.

O dinamismo é uma característica básica da atividade gerencial, visto que o gestor se defronta com a necessidade frequente de oferecer respostas e soluções para diferentes problemas e pessoas, sem ter a oportunidade de antes planejar suas atividades para depois realizálas.

A nova visão sobre o trabalho gerencial baseia- se no fato de que a performance está relacionada à velocidade, à fluidez, à intuição e à capacidade de envolvimento do profissional. O papel gerencial passa a exigir, além da racionalidade, capacidades analíticas, de julgamento, de decisão e liderança, de enfrentar riscos e desafios, de operar com a desordem e reconhecer os jogos das interações e retroações.

Você precisa gerenciar a sua vida ou alguém fará isso por você.

Permita-se ir além com um método transformador de vida! Ao viver o Imersão DNA você jamais sairá o mesmo

A gerência é a arte de pensar, de decidir e de agir; é a arte de fazer acontecer, de obter resultados que podem ser definidos, previstos, analisados, avaliados, mas que têm de ser alcançados através de pessoas e numa interação humana constante. De um lado, pode-se tratar gerência como algo científico racional, enfatizando as análises e as relações de causa e efeito, para se prever e antecipar ações mais de forma mais eficiente. De outro, tem-se de aceitar a existência, na gestão, de uma face de imprevisibilidade e de interação humana que lhe conferem a dimensão do ilógico, do intuitivo, do emocional e espontâneo e do irracional. Dirigentes devem entender a gestão moderna em ambos os sentidos.

Emoções e sentimentos são temas que permanecem pouco explorados pelas organizações, as quais coagem líderes a se projetarem como pessoas alegres, confiantes e sem nenhum conflito interno.

Todo indivíduo possui uma dose de pensamentos negativos que incluem criticismo, dúvidas e medo. Isso faz parte da natureza da mente, que foi projetada para tentar antecipar e solucionar problemas, assim como prevenir armadilhas.

As emoções, são impulsos humanos legados pela evolução, para um ação imediata e planejamentos instantâneos que possibilitam lidar com a vida.

Pensamentos e sentimentos indesejáveis são inevitáveis, mas ficar imobilizado devido a eles é uma reação individual.

Duas atitudes intensificam este aprisionamento, sendo a primeira tratar desses pensamentos como fato verídico e a segunda evitar situações que os estimulam ou negar sua existência de forma racional, esgotando recursos cognitivos que seriam importantes para direcionar ações corretivas.

Desafios emocionais são comuns no ambiente de trabalho e são gerados por diversos motivos, como a ansiedade a respeito das prioridades, a inveja do sucesso dos outros, o medo da rejeição, a angústia sobre desfeitas corporativas, entre muitos outros. A pressão gerencial é constante, prolongada e, por vezes, tão intensa a ponto de provocar reações emocionais mesmo nos indivíduos menos predispostos a elas. E estudos apontam que tentar minimizar ou ignorar pensamentos e emoções serve apenas para amplificá-los. A pressão para acertar é inerente à decisão gerencial, pela responsabilidade social e visibilidade perante os pares. Possíveis consequências danosas para a empresa, ou para a comunidade, colocam os decisores em situação de estresse.

A mente humana é repleta de dados e de julgamentos onde se formam associações e as reações de medo e ansiedade podem promover enganos e pré-conceitos.

Esse processamento confuso de informações ocorre em todas as fases do processo decisório, deixando as pessoas suscetíveis às

más decisões. Quanto mais complexas são as decisões, mais se buscam e se analisam dados e, portanto, maiores as chances de distorções.

O maior temor se encontra no valor profissional: ser injustiçado e humilhado como prisional ou ser publicamente julgado incompetente. Dirigentes temem a avaliação negativa de seu desempenho, não pela falta de competência e de dedicação às suas tarefas, mas por desconsideração de fatores ambientes negativos e incontroláveis com os quais têm que lidar. Acham que devem competir sempre para revelar seu valor e alcançar desempenho acima da média.

Na criatividade e inovação

Cérebro se concentra no perigo Perda da concentração e pensamento racional

Barreira à criatividade organizacional

Perda da concentração e pensamento racional

Perda de talento humano

Doenças

Reações fisiológicas do medo Estresse

Medos patológicos

Absenteísmo e rotatividade

Custos de absenteísmo e rotatividade Queixas de clientes

Substituição de trabalhadores Treinamento de novos trabalhadores

Deterioração das relações de trabalho, clima e cultura organizacional

Percepção de ameaça Deterioração da moral Evitação

Sentimento de impotência Falta de confiança

Baixo comprometimento, entusiasmo e imaginação Negação e justificativas a erros Vergonha

Suprime o bem-estar psicológico

Deterioração das relações de trabalho Deterioração do cima e cultura organizacional Insatisfação no trabalho

Funcionários não são valorizados Clima organizacional hostil Inércia organizacional

Afeta a tomada de decisões

As vendas são afetadas

Resistência à mudança

Os riscos são evitados

Os costumes são mantidos

Visão de curto prazo Estagnação organizacional

Não se implementam mudanças

Os planos estratégicos são afetados

Baixa produtividade

Incapacidade de tomar decisões

Bloqueios ou imobilização do corpo

Medo do desconhecido (futuro)

Baixo desempenho organizacional

Incapacidade de planejar

Baixo desempenho financeiro

Dados falsos e produtividade ilusória

Ineficácia na gestão de trabalhadores

Baixa disposição para assumir tarefas

Controle disfuncional dos trabalhadores

Baixa influência social

Baixo desempenho e sucesso da organização

Gerentes experimentam sensação de insucesso

Baixa disposição para vendas Medo de questões legais

Baixa satisfação no trabalho

Baixo desempenho no trabalho Finanças são afetadas Inovação é afetada

Assim, uma visão da natureza humana que ignore o poder das emoções é tristemente míope. No ser humano habitam o medo e a coragem, a raiva e o amor, a alegria e a tristeza. As emoções são um fator intrínseco da natureza humana e não podem ser artificialmente segregados entre a vida pessoal, onde os sentimentos são permitidos, e a atividade profissional, onde a lógica racional prevalece.

Líderes com habilidade de controlar seus próprios pensamentos e sentimentos de uma forma produtiva, sabendo que vivemos em um mundo cada vez mais complexo e dinâmico que nos desafiam constantemente, são essenciais para o sucesso de uma organização.

MEDO VELHO, VIDA NOVA

Wellington Ferreira, 28 anos, advogado, passou pelo Imersão DNA, trabalhava desde os 14 anos, o primeiro emprego foi em uma obra onde ele ajudava a trocar o telhado. Quando cheguei ao DNA eu tinha muitas dúvidas e curiosidades, estava perdido, minhas convições pessoais e profissionais foram transformadas. Foi uma revolução na minha vida, eu saí querendo dominar o mundo.

LIBERTE TODO O SEU POTENCIAL

A inteligência emocional apresenta-se, como um remédio para o grande mal-estar instalado nas sociedades capaz de debelar os sintomas de doença social em busca de se viver bem, de obter sucesso e de conquistar eficiência nas ações e relações de interação com o mundo.

Trata-se de uma capacidade fundamental para o papel gerencial de motivar, orientar, inspirar, acolher, persuadir e criar ressonância. Saber lidar com as tormentas internas envolve reflexão, clareza e paciência com determinadas situações e consciência dos valores pessoais. O desenvolvimento da agilidade emocional, percorre quatro etapas, sendo elas o reconhecimento do sofrimento, a de nomear os pensamentos e emoções, a aceitação dos sentimentos e a de agir com base em seus valores íntimos. Por sua vez, reaprender a realidade através de modelos de decisão, preencher a mente com desejos e sonhos sobre o futuro, examinar com cuidado o risco e a incerteza, aprender a responder com maior rapidez, planejar o próprio trabalho, crer menos na memória, delegar e instituir autocontroles e desenvolver uma postura otimista perante a vida são formas de reduzir a ansiedade no trabalho.

Estas habilidades tornam-se essenciais para o bom desempenho do papel de gerente nas organizações, evitando síndromes relacionadas à tensão emocional crônica no trabalho. Um exemplo é o burnout (esgotamento profissional) que se trata de uma experiência subjetiva interna que gera sentimentos e atitudes negativas no relacionamento do indivíduo com o seu trabalho, como insatisfação e perda do

comprometimento, minando o seu desempenho profissional e trazendo consequências indesejáveis para a organização como absenteísmo e a baixa produtividade. As altas expectativas ou expectativas não atingidas com relação a desafios no trabalho, a recompensas, ao reconhecimento, ao avanço na carreira e a outros aspectos laborais podem gerar estresse e

burnout. As expectativas dos empregados acerca da profissão, da organização e da sua própria eficácia pessoal, assim como situações de desbalanceamento na qual se demanda mais do que os indivíduos podem dar e se oferece menos do que eles precisam, podem ter também uma contribuição significativa para o burnout.

A maioria das pessoas age com cautela ao risco, ou seja, se concentra no problema a ser resolvido, não precipita a decisão, reflete mais antes de optar, solicita mais dados e análises sobre os problemas ou busca aconselhamento com terceiros. O aprendizado e a experiência desenvolvem a habilidade de julgar e interpretar eventos diferentes e ensinam os indivíduos a enfrentarem melhor o risco, e a obterem maior rapidez nas decisões.

Apresentar a selecionar entre o mais e o menos arriscado significa uma forma de priorizar riscos e, assim, instituir tranquilidade em certas áreas de decisão. Se não fosse essa seleção prévia, o grau de ansiedade e de percepção de risco seria intolerável para a maioria dos administradores.

Profissionais envolvidos com a tomada de decisão lidam com incerteza, risco, e estudos mais profundos sobre percepção de riscos sociais presumem o risco como subjetivamente definido pelo indivíduo e influenciável por uma variedade de fatores psicológicos, sociais, institucionais e culturais.

A sociedade moderna vive atrelada a problemas e a situações de risco, não só pelo desconhecimento sobre o futuro, mas também pela interdependência e desequilíbrio constante entre os diversos fatores políticos, econômicos e de mercado que fazem o indivíduo tornar-se ansioso frente às pressões do dia a dia e à imaginação excessiva sobre um problema real. Portanto, a ansiedade e o medo são produtos de uma relação social com a informação oriunda do meio externo e processada através de percepções individuais típicas. Executivos emocionalmente inteligentes, que combinam emoção com razão, subjetividade com objetividade, que desempenham tarefas, interajam e decidem, são fonte verdadeira de vantagens competitivas para as organizações.

Para captar o significado e a relevância da experiência humana sobre si mesmo é preciso cumprir as etapas do método, que consistem em: encontrar sentido do todo através da simples leitura e compreensão da linguagem do sujeito; discriminar unidades de sentido conforme interesse da pesquisa; transformar expressões de linguagem do sujeito em linguagem com ênfase no fenômeno investigado definindo categorias gerais partindo das expressões concretas; e apresentar os resultados das unidades de sentido transformadas em colocações das descobertas mais significativas.

simplesmente uma técnica de controle, é um processo e uma prática que tem uma forte dimensão humana.

Explorações como essas têm o potencial de auxiliar no entendimento da complexidade da experiência humana e ganhar compreensão mais profunda do significado das experiências dos participantes, a fim de compreender os fenômenos em si. Dessa forma, os efeitos da investigação fora dos limites de teorias pré-existentes e de construtos bem estabelecidos podem produzir novas percepções sobre os

processos exclusivamente complexos de gerenciamento e liderança, revelando potencial para contribuir, fortalecer e complementar a pesquisa atual em um campo particular.

medo apresenta-se sob muitas faces e disfarces. O ser humano pode perceber, sentir e lidar com o medo de formas muito particulares e em diferentes intensidades, sendo o medo e suas expressões, para um sujeito, diferente da vivência de qualquer outro. Assim, o medo expressa um sentimento que possui uma complexa e diversificada abrangência, que dificulta seu reconhecimento pelo indivíduo.

Neste sentido, pode-se observar alguns obstáculos para o reconhecimento do sentimento, entre eles, a percepção de um sentimento difuso, que pode assumir diferentes máscaras, como relatado por alguns participantes:

Porque medo, ele é uma coisa muito ampla e ele pode acontecer em diferentes perspectivas, né? [...] não sei se a palavra é medo, mas você sempre tem momentos tensos, assim, é sempre... tem coisas que te angustiam.

Eu acho que é natural você passar por todos esses sentimentos ao mesmo tempo.

E que muitas vezes é evitado ou diminuído por quem o sente:

Eu tenho, óbvio, a gente fica com medo de, poxa, e aí? [...] aí tem um pouquinho daquele medinho: como é que vai ser o ambiente?

Acho medo muito forte, mas é a angústia que o mundo corporativo te dá [...] eu nunca, nunca, descrevi meus sentimentos como medo. A palavra medo é muito forte para mim [...] eu uso pouco a palavra medo, me gera angústia. (P2)

Num primeiro momento o medo sempre me parece um mimimi, sempre me parece: "ah, é coisa da sua cabeça". No trabalho

principalmente, porque no trabalho a gente é bombardeado de informações sobre liderança, sobre sangue no olho, faca no dente.

Dificilmente alguém irá descobrir as origens de todos os seus medos. Contudo, o reconhecimento do sentimento do medo, trazendo à consciência seus gatilhos caracteriza-se como base fundamental para a jornada de aprendizado e da ação

Para se aproximar da essência deste fenômeno, ciente dos desafios desta missão, buscou-se encontrar aspectos coexistentes nas falas dos indivíduos que caracterizassem uma estrutura de significado comum nas experiências compartilhadas, e que foram tematizados como as origens do medo.

ORIGENS DO MEDO

Nos tópicos seguintes serão apresentados os cinco temas que caracterizam as origens do medo e que guiaram os resultados deste trabalho, que são: a expectativa difusa, os resultados equivocados, o fardo da liderança, o senso de incongruência e a crise de confiança.

Expectativa difusa

A primeira origem do medo foi denominada de expectativa difusa, que pode ser compreendida como uma antecipação do futuro. Tratase de uma expectativa de que algo ruim possa vir a acontecer no futuro breve e trazer consequências danosas.

Esse gatilho pode surgir sem razões claras e fundamentadas.

O medo é mais assustador quando difuso, disperso, indistinto, desvinculado, desancorado, flutuante, sem endereço nem motivos claros. Nesta categoria, observa-se que o medo surge inesperadamente, fazendo com que o indivíduo sinta que alguma coisa está inadequada e fora de controle. Não é possível identificar claramente o que está acontecendo consigo, mas sabe que terá que lidar com as consequências.

Quando o indivíduo está a correr perigo de vida, a função do medo é impeli-lo a agir. Todavia, é quando o medo só existe na imaginação que precisa discernir a mensagem central, caso contrário, pode assumir o controle da sua vida e determinar todas as suas decisões.

Porém, o processo de compreensão do que é real e imaginário é muito difícil e pode demorar bastante tempo, conforme se observa. Então é difícil separar o que é um medo real, de que tem alguma coisa errada acontecendo, do que é um medo do desconhecido mesmo, que é aquela insegurança, aquele medinho, um friozinho na barriga. Então eu tento separar, só que é difícil. Eu falando assim, parece um processo rápido, mas, assim, é um processo que às vezes demora meses, de eu separar o que é medinho do desconhecido. O indivíduo sofre,& não somente o medo ante a situação absoluta, concreta, presente e maléfica, como também ante sua própria imaginação, que é considerada a mais torturante das formas. Por mais que o medo exista apenas na imaginação, não correspondendo a verdadeiras ameaças, os mecanismos de alerta funcionam e o

O medo das coisas não darem certo e afetarem a minha vida pessoal, aí isso já vira uma realidade, uma realidade no sentido de: só de eu ter medo de isso um dia acontecer, isso já vira um problema hoje, porque isso tira meu sono, isso me preocupa, isso me faz repensar as suas decisões, isso me faz ter medo de... é isso: "será que eu fiz a escolha certa? Será que vai dar certo isso? Será que já está dando certo? [...] Então as pessoas não sabem por que eu estou irritada, porque, na verdade, minha cabeça está cheia de caraminhola e aí eu fico sem paciência com o resto.

sofrimento passa a ser real, conforme os relatos abaixo:

Num ambiente que não permite ou não aceita os erros, e aí acabou que você fica com medo de expor aquilo que você fez. Então aí eu acho que é uma trava de fato. E aí é aquela sensação, cara, ou de desespero ou de angústia no sentido do que os outros vão pensar, quais que são as possíveis reações que podem ser tomadas. Será que isso pode levar a um desligamento ou será que isso pode levar

a uma não promoção ou não pagamento de bônus, ou será que isso pode ser visto, cara, com os seus pares que você é uma pessoa não preparada, etc.

A vida moderna vive atrelada a problemas e a situações de risco, não só pelo desconhecimento sobre o futuro, mas também pela interdependência e desequilíbrio constante entre os diversos fatores políticos, econômicos e de mercado que fazem a pessoa ansiosa devido às pressões do dia a dia e à imaginação excessiva sobre um problema real. Essa conjuntura faz com que o indivíduo se sinta desorientado frente ao desafio, reduzindo sua capacidade de reação às vulnerabilidades que imagina:

O sentimento, o medo, ele me desorganiza, né? Toda vez que eu sinto... que eu me sinto preocupada, angustiada, com medo, etc., ele me gera um pouco de... é como se a minha vista ficasse turvada, assim.

A minha vista turva mesmo. Você tem dificuldade de enxergar a longo prazo... O momento, o pico da angústia, ele é um pouco desorientador, então, é um exercício de, assim, isso tira um pouco a minha ordem, então tem um esforço envolvido, tem que ter uma ação racional de respirar, sabe, ficar calma, esperar, tentar colocar cada coisa no seu lugar com mais tranquilidade para poder voltar e agir em cima.

As incertezas impulsionam ainda mais o sentimento de medo, que é estimulado por situações que fogem ao controle do indivíduo, mas nas quais os impactos permanecem sob sua responsabilidade. O

desconhecido causa angústia e pode ser observado no relato compartilhado pela participante que é CEO de sua própria empresa: Num negócio como o meu, cara, se não sou eu fazendo coisas todos os dias, esse negócio pode não funcionar. Se tem um fator extemo, como uma eleição, como economia, que não fortalece aquilo dali, você pode não dar conta de carregar esse piano tanto tempo. Entendeu? Então esse é o meu medo hoje. E eu me sinto... é aquilo que eu te falei: eu uso muito a palavra "angustiada", né? Eu me sinto... para você pode ser medo, eu uso muito a palavra "angustiada". Angustiada do receio de não saber como é que as coisas vão acontecer [...] hoje, para mim, me afeta muito mais a volatilidade da economia brasileira, né? Que a coisa não consegue se estabilizar, ou é um país com tanta incerteza, que isso me gera medo. Porque a gente nunca tem segurança... várias crenças que eu tive ou apostas que eu fiz, não aconteceram por uma série de questões econômicas e sociais do país que a gente está. A gente não sabe o que vai acontecer e isso pode ser muito ruim para o negócio, muito ruim para o negócio. [...] Então isso me gera insegurança. Me dá medo de: "caramba, e aí?"

O medo é o nome dado à incerteza do indivíduo: sua ignorância da intimidação e do que deve ser feito – do que pode e do que não pode – para fazê-la parar ou enfrentá-la, se cessá-la estiver além do seu alcance.

Nos momentos muito perto da crise, muito perto ali da beira do precipício, que aí é um problema de brincar, de cuidar do brinquedo dos outros, normalmente as empresas têm mais de um sócio e mais de um investidor, cada um tem um nível de aversão ou adaptação à risco ou ideias, e quando está muito perto da crise, eles te dão menos margem para propor, porque os caras ficam: "cara, precisa resolver

isso rápido, [...] Como é que vai ser?". E aí eles não conseguem se alinhar e começar a virar... Assim, vivi situações que era um debate vazio, porque ao invés de eu estar propondo soluções, eu começava a perceber que eu estava tentando acalmar nervos de diferentes, pânicos de diferentes, insegurança dos caras, sendo que a insegurança de um não era do outro.

Essas rápidas e constantes mudanças, reflexo natural do processo de adaptação das pessoas aos desafios impostos pelo surgimento de novas tecnologias, transformações sociais, crises econômicas, quebras de paradigmas e uma série de outras forças que pressionam as organizações, geram uma sensação de incerteza que alimenta o sentimento do medo, pois alteram as referências de segurança e trazem possíveis ameaças à realidade. Observa-se este despertar também nas situações em que o indivíduo enfrenta mudanças na vida profissional, seja uma mudança de empresa ou de carreira, pois sair da zona de conforto significa aumentar o risco de não se encontrar enquanto indivíduo, não atingir as metas e expectativas atribuídas por ele mesmo, gerando dúvidas em relação ao seu valor, como aludido na vivência adiante:

O maior medo era não me encontrar. Quando eu saí, óbvio que tiveram fatores de dia a dia, mas também tiveram muitos fatores relacionados à carreira, que, cara, eu sabia o que eu não queria, mas eu também não sabia o que eu queria. Então talvez era o receio de eu tentar coisas diferentes e não me encontrar [...] mas acho que era um medo de não me achar tão bem, entendeu?

Desta forma, pode-se compreender que o medo originado por uma expectativa difusa é alimentado pela sensação de insegurança, motivada por diversas situações de incertezas que são inerentes ao novo contexto e pelas constantes mudanças que são primordiais no

processo de uma organização e indivíduo se conservarem relevantes, na qual estimula a antecipação, na imaginação do indivíduo, de uma realidade futura dispersa e indesejada.

2 Resultados equivocados

A segunda origem do medo foi qualificada como resultados equivocados, sendo seu principal estimulante o medo de errar na tomada de decisão, agravado pelas consequências deste, como uma possível demissão. Esta origem diferencia-se da primeira principalmente pela perspectiva de ser sabido pelo indivíduo, além de ser consciente e racional. Assim, fica evidente no relato do participante a sua consciência em relação ao medo de errar e ter que arcar com as devidas consequências da sua decisão:

Eu acho que é o principal medo para mim, o medo de errar, independente do que eu vá fazer, independente se é uma decisão com um funcionário, se é uma decisão estratégica da empresa, o medo de tomar, assumir uma postura ou tomar uma decisão errada, que seja grave, entendeu? E você, quando é empreendedor sozinho, as decisões são só suas. Você tem que acreditar em alguma coisa e seguir em frente e muitas vezes você erra. E aí também as consequências... não vai ter ninguém para te ajudar na consequência daquilo, você tem que arrumar a bagunça sozinho. Então... E é mais sensível. Um negócio como o meu, o erro, ele é muito significante, a empresa é sensível ao erro, as pessoas são sensíveis.

As pessoas não gostam de errar, mas erram. No mundo da gestão, o medo também não é permitido, sendo este um estigma a ser carregado por toda a trajetória profissional. A pressão para acertar é inerente à decisão gerencial, pela responsabilidade social e

visibilidade perante os pares. A carreira é o principal ativo quando se trata de jovens executivos que foram alçados para posições de destaque com muita rapidez, por isso, o julgamento a respeito de seus erros causam medo, pois podem questionar suas competências e valores, como destacado por um participante:

Então tem esse medo, de como você gere as pessoas, a forma como as pessoas interpretam, o medo da consequência disso, do quanto isso vai influenciar os outros, o medo de você ser injusta, o medo de você estar errando, medo de errar, o medo de errar é muito grande.

Os homens adquiriram outros papéis além de planejar, coordenar, controlar, comandar e organizar. Um deles é o papel de decisão, que abrange a capacidade de resolução de conflitos e as tomadas de decisão diante destes. Este papel traz consigo a responsabilidade pelas consequências, incluindo sobre o erro.

Encarar o erro como oportunidade de aprendizado é uma forma mais humana para se lidar com o fracasso. Reconhecê-lo e admiti-lo para si mesmo e para os outros é extremamente difícil, porém, quando admitidos e devidamente utilizados, podem evitar futuros obstáculos e ser precursores do sucesso. O sucesso profissional e pessoal que constrói uma reputação positiva catapulta a imagem, especialmente na era digital atual, abrindo oportunidades que fomentam ainda mais a carreira ligada ao nome do indivíduo, como narrado a seguir:

Cara eu sou responsável por essa organização como um todo, se o resultado vai bem, de certa forma, é o meu nome que está na frente, se o resultado vai mal é a mesma coisa". Então acho que gera sensação de competitividade, de você querer entregar mais naquilo que você está fazendo e não necessariamente você: "ah, o que eu

vou dar como próximo passo?". Acho que essa questão de responsabilidade com a entrega.

O problema é que o inverso também é verdadeiro, sendo o erro a principal ameaça para a reputação do indivíduo. Decidir então com risco de errar, sem ter certeza sobre as consequências em questão, gera desconforto e dúvida, como notado nas falas abaixo:

Porque é uma angústia de A ou B, A ou B, A ou B, A ou B. Ou então quando você não sabe as opções que você tem: "meu Deus, o que eu faço com isso? O que eu faço? Não sei o que fazer com isso".

As pessoas olham para mim buscando respostas, as pessoas olham para mim buscando referência, as pessoas... eu sou a referência. [...] as pessoas buscam em mim as respostas e, muitas vezes, eu não tenho as respostas.

Medo/proteção, que é proteger minha trajetória. Então, assim, foi tão difícil, tão suado, que quando eu vejo alguma situação que eu acho que possa manchar minha reputação ou meus valores, alguma coisa, eu quero sair. Porque eu tenho de que, poxa, construí durante tantos anos um trabalho bonito e às vezes, sei lá, me indispus com alguém, criei alguma situação... apareceu alguma situação que... Aí é lidar com dois medos, tipo, que eu vivi agora, né? Eu tinha um medo de ficar em um determinado lugar não concordando com o que estava acontecendo e lá na frente acharem que eu participei, e, ao mesmo tempo, de manchar a minha reputação, e, ao mesmo tempo, aquele medo de "pô, mas e aí, você vai sair sem nada? Você vai sair desta situação sem um plano B?".

Por medo de errar e de ser punido pelo erro, a pessoa pode desenvolver uma falta de confiança em sua capacidade realizadora e em seu talento.

A única garantia para jamais errar é não agir, fugir da vida e de seus desafios

. A forma como então se encara o erro passa a ser crucial e é reconhecida na descrição:

Eu acho que tem também uma relação de medo que é muito atrelada ao erro. Medo de fazer um... de cometer um erro. Como o erro é visto nas empresas como algo negativo, e aí se cria uma cultura de aversão ao erro. Aí quando as pessoas erram, elas tendem a se fechar ou não contar. E aí você acaba impactando, cara, em problemas, a meu ver, de comunicação e problemas que podem se tornar até maior.

Esta categoria de medo pode ser mais custosa às organizações do que as próprias consequências dos erros cometidos. A tomada de decisão a partir de julgamentos parciais e de pequeno alcance pode gerar resultados desastrosos, assim como ficar estagnado com medo de errar ou correr determinados riscos que são indispensáveis para assegurar a evolução da organização. A procrastinação em agir e decidir torna-se inimiga do alto desempenho, podendo ser compreendida como uma âncora que impede o movimento, conforme os seguintes comentários:

Cara, é aquela coisa de às vezes você segura uma decisão e às vezes você nem percebe que você está procrastinando. Então, cara, assim... você pode fazer, mas você enrola um pouco, porque você não tem certeza. E aí, cara, passa uma semana, passam duas semanas. Então, assim, cara, procrastinação acho que é um efeito

claro, assim, você fica meio que, cara, fazendo com que as coisas demorem mais do que elas precisariam demorar.

Eu tinha mais incertezas do que certezas, mas você tem que tomar a decisão muito rápido. Com o tempo você aprende que é mais prejudicial para você demorar para tomar a decisão do que você correr o risco de não tomar a melhor decisão, mas tomá-la rápido, pelo menos para manter em movimento.

Pensar, agir e decidir de forma diferente, sempre com o objetivo de obter resultados superiores, são os papéis de grandes líderes.

Liderar é a arte de fazer acontecer, de obter resultados que podem ser definidos, previstos, analisados, avaliados, mas que têm de ser alcançados através de pessoas e numa interação humana constante.

Na era da produtividade, é preciso encontrar um equilíbrio entre os resultados que o jovem executivo busca para alavancar sua reputação e, consequentemente, sua carreira; e a percepção que ele constrói em relação à sua liderança, que corresponde aos seus valores profissionais, ao como seus resultados foram atingidos e a que custo. Assim, o medo de errar também nas relações humanas aparecem de forma bastante evidente:

Eu tenho muito medo de ser injusta, isso como líder, tenho muito medo de ser injusta, de fazer uma leitura errada de um profissional ou prejudicar a carreira do profissional. Eu tenho mais medo ainda de fazer a leitura errada, que isso eu já fiz, e promover um mau-caráter, que isso já aconteceu, eu já fui enrolada.

Então tem esse medo, de como você gere as pessoas, a forma como as pessoas interpretam, o medo da consequência disso, do quanto

isso vai influenciar os outros, o medo de você ser injusta, o medo de você estar errando, medo de errar, o medo de errar é muito grande. O ser humano está sempre em movimento, interagindo com seu ambiente. Ele exerce uma ação em seu meio, e seu meio reage em função dessa ação. Uma das reações nas organizações é a demissão. O desemprego tem sido um dos maiores problemas enfrentados na atualidade, sendo caracterizado pelo não encontro de um trabalho assalariado nas organizações. As consequências do desemprego podem ser aterrorizantes, tanto do ponto de vista do indivíduo quanto do ponto de vista social e político, podendo provocar problemas relacionados à saúde física e mental do gerente.

O medo relacionado à perda é caracterizado quando o ser humano necessita de algo vital, busca-o e não o encontra, sentindo a frustração de seus esforços e o esgotamento da sua energia, surgindo então a suspeita antecipadora do fracasso. Vem, então, o medo de não poder sustentar sua família. O medo de ser demitido é estimulado pelo medo a respeito do que acontecerá com a vida após a demissão. Pode-se notar na descrição a seguir o medo do enfrentamento de uma demissão em relação às obrigações de um indivíduo.

Eu tinha um medo absurdo de ser demitida, [...] eu comecei a sustentar a minha mãe com 25 anos de idade, porque ela teve síndrome do pânico. Então eu lembro que eu engolia muito sapo, eu estagiária ainda, meus amigos às vezes falavam para mim: "ah, manda o chefe para o inferno, ah, deixa isso para lá, vira a noite fazendo projeto e tudo". Eu falava: "gente, se eu for demitida, minha mãe não toma café da manhã" [...] pode vir uma situação de mercado, a empresa pode não dar certo, ou, sei lá, eles podem... pode

aparecer outra pessoa. [...] meu maior medo era minha mãe, era deixar minha mãe vulnerável por um desleixo meu.

Eu peguei, cara, um erro gigantesco de gestão de recursos financeiros, no que a gente estava fazendo de ativação, de investimento, etc. Só que eu também não vi no começo e passou batido [...] E aí, cara, fiquei com muito medo, cara, que eu não sabia como falar, eu não sabia o que fazer, cara, eu não sabia como a gente poderia solucionar aquela situação.

Fiquei com muito medo. [...] foi uma pressão muito grande em termos do que estava acontecendo [...] o gatilho era o medo de ser mandado embora. Eu tinha certeza que eu ia ser mandado embora.

Nota-se, então, que o jovem executivo vive sob intensa dicotomia, pois de um lado almeja performar acima das expectativas em seu papel de gestor, tanto em relação a resultados superiores para o negócio quanto no seu reconhecimento como líder exemplar, no intuito de robustecer sua reputação e alavancar oportunidades de carreira; e por outro, sente a ameaça de decisões erradas provocarem resultados equivocados, desde prejuízos para a empresa a impactos próprios como demissão, fracasso ou percepções negativas a seu respeito, que manchem sua trajetória profissional.

Fardo da liderança

A terceira origem do medo foi identificada como o fardo da liderança, que pode ser interpretada como a incumbência, muitas vezes abusiva, que é depositada em um executivo e que se refere ao ônus inerente ao papel de gestor de uma organização, aliada à solidão que é tida como consequência da ascensão pessoal e profissional.

Nesse contexto, nota-se que alguns desafios impostos são vistos pelos executivos como situações de extrema dificuldade e complexidade, as vezes até impossíveis, gerando uma impressão de responsabilidade que vai além da capacidade de um ser humano:

Então são projetos com objetivos irreais, um custo mínimo, investimento mínimo, e sem planejamento, porque tem que ser rápido, porque também não tem recursos e a empresa normalmente está precisando de dinheiro ou do resultado, mostrar algum número rápido. Então os profissionais mais seniores, eles se deparam com uma situação que é inviável. Então, olha, você tem um objetivo que é irreal, você não quer investir nenhum dinheiro nisso, quer fazer guerrilha, [vem uns papos] de: "ah, tem que fazer, pensa fora da caixa". Cara, o que é isso, abracadabra? Versão nova corporativa? "Pensa fora da caixa", aí resolvia o problema. Se eu soubesse resolver o problema, já tinha sugerido.

E eu acho que a última situação de medo foi essa que eu falei, cara, quando eu assumi como country manager, e aí a gente tinha que mudar toda a operação, toda a empresa, tudo. Cara, e assim, era muita coisa. Podia gerar risco no negócio. Podia, cara, fazer com que a gente acabasse com nossa operação, que era uma questão ali de vida ou morte.

Isso eu vivi mais como Líder, porque liderar foi o que eu te falei: caramba, parece que eu tenho que salvar 10 mil pandas todo dia. [...] "Caramba, gente, eu sou um ser humano normal", é muita responsabilidade.

Assim como a demissão, a falência de uma empresa ou de um casamento, ou, último estágio de vida de uma organização, no

currículo de um executivo, pode manchar sua trajetória profissional e, trabalhar com essa ameaça eminente se faz extremamente desafiador.

Há um tempo eu tive uma experiência, eu poderia muito bem manter o mesmo que eu estava fazendo, mas, cara, em algum momento aquilo ia acabar. Eu ia fazer a mesma coisa e em algum momento a empresa ia morrer. Então, cara, sim, existia muito medo. Passei por muito medo.

Além da busca incessante por resultados concatenada ao papel de gestor e imposta por chefes e pelo próprio mercado, também há a carga que o próprio indivíduo se delega na função de executivo, na qual inclui-se também a responsabilização pelos impactos de suas decisões e aquelas que não necessariamente estão sob seu controle, na vida de outras pessoas, como evidenciado nos trechos:

Eu estou com o sonho da pessoa em mãos, a pessoa confiou em mim, eu estou com o sonho e emprego de outras pessoas ali, com projetos de outras pessoas, eu me sinto muito responsável. Então acho que a maior ansiedade de uma coisa não dar certo é isso: caramba, mesmo que eu tenha consciência que eu não sou a única responsável pelo sucesso ou fracasso de uma empresa, eu sei que eu tenho muito poder de atuação nesse destino, então com grandes poderes vêm grandes responsabilidades, assim, eu tive muita consciência disso. (P1, grifo nosso)

E, cara, mandar embora, assim, não por performance ou por resultado, mas, cara, mandar embora porque não tinha dinheiro para pagar. Cara, assim, essa situação foi muito difícil, cara. Porque, cara, medo da reação das pessoas, medo de como que elas iam entender, como que elas iam me olhar e, cara, como eu iria fazer. Então isso foi bem difícil para mim.

Essas características somadas depositam uma alta pressão no executivo, desdobrando- se em sintomas de alto estresse, preocupação extrema e crises de ansiedades que comprometem inclusive a qualidade do sono que, por conseguinte, afeta a produtividade do dia seguinte. O relato do participante auxilia no entendimento da questão:

Fico sem dormir, hoje em dia eu fico sem dormir. Quando eu tenho medo, eu... quatro da manhã é meu horário mágico. Se eu estou em momentos mais difíceis da empresa, quatro da manhã eu estou acordada. Aí acordada, não vai dar certo, o que eu estou fazendo, meu Deus, eu tinha que ter feito isso e eu não fiz e bla, bla, bla.

Na teoria de evolução do papel do gestor, os papéis interpessoais (líder, símbolo e ligação) e papéis informacionais (monitor, disseminador e porta-voz) estão mais relacionados com a liderança. Os papéis interpessoais correspondem às relações sociais e humanas que o gestor possui dentro e fora da organização. Já os papéis informacionais dizem respeito às atividades relacionadas às informações que este gerente obtém e transmite tanto para o ambiente interno da organização como para o externo.

Uma das principais tarefas do gestor é influenciar e motivar indivíduos para conseguir fazer as coisas por intermédio destes. Isso exige realizar o desenvolvimento do trabalho por meio de expectativas compartilhadas com os liderados sobre propósitos, metas e prioridades, a fim de se criar uma força de trabalho produtiva, satisfeita e que almejem o mesmo objetivo. Essa inferência pode ser vista nos depoimentos a seguir, com uma reflexão do participante em relação ao fardo da liderança, na qual o sucesso é atribuído idealmente a todos os membros de um time, enquanto os motivos de não sucesso são atribuídos apenas à pessoa de referência:

Eu sempre vi o líder um pouco como o maestro, o regente, assim: a não ser que você entenda muito de música, você entende que aquele cara é o cara que está conduzindo aquela obra toda. Mas, em geral, as estrelas são, com todo mérito, são os músicos. Só que a tem... que percepção а gente se uma orquestra toca maravilhosamente bem, a gente tem a valorização da orquestra, se a orquestra toca muito mal, normalmente a gente só vê como único responsável por aquilo o maestro. Então quando é bem-sucedido, a responsabilidade é do todo, [os louros] são do todo. Mas normalmente quando dá alguma errada, a responsabilidade é só daquela figura.

E no cuidado que o participante tem em demonstrar suas emoções, pois sente que o clima organizacional é espelho de seu próprio clima: Você não pode mostrar seus medos, tem um pouco isso, ser líder e às vezes é importante... acontecem várias vezes de as coisas estão difíceis, estão ruins e eu, por dentro, estou me matando, estou arrasada, estou super tensa e com medo, mas chego na empresa e: "bom dia! E aí, tudo bom?". Aquela coisa positiva, otimista, porque o seu mood, as pessoas começam a depender do seu mood [...] Você reflete o que é a empresa, então, elas olham para você, imagina, você está bem, elas ficam bem também ou, pelo menos, é uma sinalização boa. Você começa a ser referência, então, tem essa coisa solitária que você não tem nem com quem dividir quando você arruma uma posição de presidente. Você não tem como dividir e o mood da empresa, ele é consequência do seu mood, muitas vezes. O executivo se defronta, ao exercer sua função, com situações que independem de sua vontade e liderança, pois há sempre o julgamento e a percepção alheia nas relações humanas. Neste contexto, o executivo busca ser reconhecido e se afirmar através de

credibilidade junto ao time, no intuito de acirrar o comprometimento dos subordinados. Para construir essa vinculação, é preciso transmitir segurança, confiança e empatia, mesmo nos momentos em que os sentimentos são antônimos, sendo essencial à representação deles:

E você tem que representar tanto ali no dia a dia que você é forte, que você é sinistro, que você aguenta o tranco e tudo mais, pô, você chega em casa, é teu porto seguro, é o lugar onde você pode chorar, que você não precisa estar lindo, linda, que você não precisa estar... ser a pessoa mais legal do mundo. [...] eu preciso ser eu, sofrer, estar cansada, me permitir, ficar puta, confusa. Porque durante o dia eu não posso, assim, eu não me permito ficar confusa, ficar triste, ficar revoltada. E aí em casa eu tenho que poder fazer isso.

Contudo, há também situações na rotina do executivo em que é substancial exercer a autoridade formal na solução de problemas, mantendo uma postura fiel aos objetivos e ambições do negócio, mesmo que tal atitude acarrete uma possível percepção negativa por parte da equipe. Isso foi relatado em uma das experiências vividas: Passa o medo das pessoas ficarem frustradas, ficarem chateadas, trabalharem mal e criar um clima ruim na empresa [...] Então, assim, o medo de como eu conduzo aquilo, eu não quero ser nem uma pessoa dura, injusta e tudo, mas também elas precisam entender que nem sempre as coisas acontecem como é melhor para a gente, assim, nem sempre as coisas acontecem da melhor forma para a empresa e nem sempre acontece da melhor forma para o funcionário. Então elas precisam entender, tem dia que a coisa é melhor para elas, tem dia que a coisa é melhor para mim – para mim, no caso, a empresa.

Faz parte do perfil do líder atuar junto aos seus pares, no intuito de se formar uma equipe de trabalho fazendo da gestão a mais participativa possível. No entanto, pode-se constatar, na maioria das relações interpessoais, há um abismo entre o alto escalão e os demais níveis da pirâmide. Paradoxalmente, sabendo que as organizações são repletas de relações onde de fato se incentiva o trabalho em equipe e a participação, nota-se um sentimento de solidão por parte daquele que lidera e tem como fardo o papel da liderança.

A solidão é o sentimento de estar só, de sentir-se solitário mesmo quando entre amigos, ou seja, independe de circunstâncias externas. A solidão pode também ser entendida como uma condição de estado emocional fragilizado, quando este se sente estranho ao grupo, rejeitado ou não compreendido.

A solidão no poder tem uma conotação negativa, associada com falta, ausência, perda e abandono, e é marcada pelo sentido de isolamento que se traduz em diversas formas. A solidão pode ser percebida na falta de ter alguém para compartilhar, pedir ajuda em relação a determinados direcionamentos, discutir por diferentes perspectivas e pontos de vista, seguindo o provérbio no qual duas cabeças pensam melhor do que uma. Assim, nota-se essa falta de suporte na experiência compartilhada:

Então, para mim, o ser sozinho potencializa o meu medo, porque se eu tivesse pares, se eu tivesse até uma estrutura de suporte, assim, se fosse uma empresa maior, onde você tem um RH, onde você tem áreas parceiras, você pode trocar uma ideia, você não precisa necessariamente mostrar o seu medo, mas você vai ali: "estou querendo trocar uma ideia ,porque está acontecendo isso, isso e aquilo", qualquer coisa do gênero [...] Então, eu tenho que ir sozinha

encontrar as respostas. Seja para procurar alguém que vai poder me ajudar naquilo, alguém de fora, mas é só eu e eu mesma [...] eu me sinto muito solitária nessa caminhada. Eu tenho poucas pessoas com quem trocar, entendeu?

Quando você é um líder, seja da família ou de uma organização profissional e não tem ninguém acima de você que te dá um direcionamento. É você que tem que dar um direcionamento. E aí da mesma forma, quando você está num ambiente novo ou num ambiente de inovação, boa parte do que você faz, ninguém fez. Tem outros lugares para você se espelhar. Não tem como você procurar outras referências ou coisas... históricos do passado [...] um líder é a pessoa que está mais sujeita a errar, porque é a pessoa que não tem muita referência ou não tem um direcionamento. Então essa pessoa está mais sujeita a errar.

Essa falta de apoio também é verificada na ausência de feedbacks em relação às formas de trabalho do executivo, que vão além dos interesses pelos resultados obtidos, e do interesse genuíno no bemestar do indivíduo, seja por parte dos superiores ou dos subordinados, como visto na seguinte experiência:

E ser Líder é muito solitário, porque você não tem par para dividir, você não pode desabafar com teu time, porque você não pode gerar insegurança neles, e normalmente os seus chefes são os investidores e eles não estão nem aí para o que você está sentindo. Eles não são um gestor que está querendo te desenvolver, o cara só quer que você dê resultado [...] o líder raramente tem feedback, raramente! O investidor não chega e diz assim: "João, vamos aqui... vamos fazer nosso feedback mensal?". Não existe isso. O investidor não está nem aí se você está feliz, se você está triste, se você precisa de desenvolvimento, se você precisa de cursos, se você não precisa

de cursos, ele não está nem aí, se você está... "ah, você anda estranho, está tudo bem?" [...] Então tem todo um controle, uma cobrança, mas não tem uma convivência. Então você não tem nem o rosto do cara.

Existem dois tipos de solidão: a positiva e a negativa. A solidão positiva é a necessidade que os indivíduos sentem de se afastarem dos outros em determinados momentos. Nessas ocasiões, mesmo que seja doloroso, o isolamento é construtivo e necessário para refazer energias e para desabrochar o processo criativo. A solidão negativa é o isolamento do indivíduo ao sentir-se rejeitado pela sociedade e/ou pela organização em que trabalha, ou ao se perceber não enquadrado nos padrões estabelecidos pela cultura organizacional. Esse isolamento, quando insuportável, pode levar o indivíduo a atitudes agressivas e, em alguns casos, até à depressão, afetando a motivação e a produtividade no trabalho. O sentimento de isolamento pode ser despertado por pequenas situações do dia a dia de um executivo, como detalhado na vivência abaixo:

Tinha uns momentos até mais banais, por exemplo, de almoço, que, cara, eu não tinha uma equipe própria para ir almoçar. [...] Porque, assim, chegava hora que eu estava sozinho, não tinha com quem almoçar e almoçar sozinho é uma das piores coisas que existe quando você está em uma empresa, você parece ser aquele cara que ninguém gosta, ninguém quer falar contigo. E isso era muito bom, cara. Por mais simples que pareça, isso era um negócio muito difícil mesmo. E aí tentava procurar as pessoas, elas falavam: "eu tenho um almoço com a equipe aqui", "eu tenho um almoço de negócio", quando eu não conseguia ninguém para almoçar, era muito foda.

Assim, constata-se que o fardo da liderança é estafante, visto que se exige do executivo um desempenho utópico de herói, como se

houvesse uma bala de prata para solucionar todas as adversidades repentinamente. Soma-se a isso a autocobrança do profissional, que reconhece seu compromisso com os impactos de atos e decisões que estão ou não sob seu controle, sendo que sua única forma de agir é por meio de seu próprio poder, influência e julgamento, pois sente-se sozinho e sem amparo em situações de tomada de decisão no ambiente profissional.

4 Senso de incongruência

A quarta origem do medo foi definida como senso de incongruência, ou seja, aquilo que apresenta uma contradição e não está harmonioso com a realidade. Esse sentimento compreende uma insegurança interna a respeito das suas competências em comparação com as responsabilidades que vive na função de um executivo, que desperta uma sensação de falta de preparo e de autossabotagem; e um questionamento no tocante à sua imagem projetada ao exterior, na qual se confronta com uma percepção de realidade não condizente com sua própria autoimagem.

A competência não é algo dado, precisa ser cultivada continuadamente. O indivíduo pode sentir-se despreparado para enfrentar os desafios no papel de gestor se não confiar em suas habilidades e valores desenvolvidos. Contudo, as experiências vividas e os sucessos conquistados não asseguram uma postura mais confiante diante de novas situações, sendo o medo companheiro natural do desconhecido.

Crescer significa acolher o risco de novas aventuras. Para viver é preciso aprender a desfrutar do novo, renovando-se a cada dia.

Com isso em mente, uma pessoa determinada a vencer e superar seus receios, deve estar disposta a enfrentar as turbulências do caminho inexplorado que faz parte do crescimento na carreira. Nessa jornada, muitas vezes é preciso mudar de empresa, time ou área de expertise, o que acarreta uma sensação de insegurança e de muitas dúvidas:

A vida moderna tornou-se mais individualizada, incentivando a competição. Observa-se, dentro das relações pessoais, uma competição acirrada também nas discussões de carreira, pois inevitavelmente ocorre uma disputa entre os indivíduos por novas funções e promoções. Assim, essa disputa fomenta uma constante comparação de si com outros indivíduos, a fim de se colocar em melhor posição para as oportunidades que possam vir a surgir. Dessa forma, o ato de se comparar com outros age como mais um estimulante, conforme compartilhado por um participante:

Por outro lado, esses mesmos sentimentos de despreparo, insegurança e dúvida podem surgir sem razões claras e conscientes, ainda assim comprometendo a forma de agir do indivíduo.

O medo apavora os indivíduos, os paralisa, os impede de realizarem alguma tarefa, trazendo angústia e criando um estado de insegurança e inferioridade que podem afetar diretamente seu trabalho e desenvolvimento.

Pode-se observar no trecho seguinte que esses dilemas provocam, além de autoquestionamento e dúvidas internas, uma postura de sabotagem a si mesmo que extrapola a barreira do racional:

Então isso tem um que de auto sabotagem. Às vezes... o que mais? Assim, questões, não sei se todo mundo tem, que hoje é bem menos do que antes, do que no início, mas no início eu tinha preocupação maior e eu acabava me sabotando nisso, na aceitação. Que eu ficava olhando, falando: "poxa, será que eu sou uma líder? Será que eu sou a pessoa para esse cargo?" [...] eu acho que o pior da auto sabotagem é porque quando você chega nesse nível de incerteza, aí abaixa a autoconfiança e a autoestima, a sua vida pessoal está em um nível que ela está intragável também. Normalmente, quando você está nesse nível de estar se olhando no espelho e falando: "será que eu não sou um bom líder? Será que eu estou fazendo a coisa certa?".

SÍNDROME DO IMPOSTOR

Observa-se que esses sintomas são clássicos da síndrome do impostor, que se caracteriza pela incapacidade de os indivíduos acreditarem em suas próprias competências, por permanecerem convencidos de que não são merecedores do sucesso auferido e que, portanto, são nada menos do que fraudes.

A síndrome do impostor é um fenômeno que envolve profissionais inteligentes e bem-sucedidos que sentem que não merecem suas conquistas e que, em vez disso, estão certos de que falsificaram seu caminho para o sucesso e logo serão descobertos, tendo o estresse, o medo, a ansiedade e a falta de confiança como resultado. Essas características podem ser observadas na descrição dos participantes que apontam para a incongruência da identidade:

A síndrome do impostor: quando você cresce muito e você começa a achar que você é uma fraude e que as pessoas não estão enxergando. Eu vivi muito isso, vivi muito isso como líder. De de vez em quando olhar assim: as coisas até estão dando certo, então todo mundo olha para mim e acha que eu estou segura, eu falo, eu me posiciono, eu tenho os argumentos, eu estudei, fiz o dever de casa, mas eu estou com tanto medo do negócio não dar certo. Porque no final do dia eu sou a última palavra daquela decisão, isso dá um medo tão grande que você começa a questionar assim: cara, será que eu estou enganando todo mundo? O que essas pessoas estão vendo que acham que eu assim, que eu tenho competência para ser líder, que eu tenho competência para assumir esse cargo ou tomar essa decisão, o que passa na cabeça das pessoas?

Nas minhas empresas, hoje, eu sinto isso: "gente, é isso, todo mundo achando que a empresa X é incrível, sensacional, mas uma hora vão descobrir que eu sou uma farsa, descobrir que eu fico aqui, que tudo isso daqui é uma mentira, que isso aqui é porque eu sou boa de papo". Tem muito disso, assim, eu vivo muito isso. Às vezes [eu sou assim]: "as pessoas acham que tudo é lindo, porque eu vendo bem, porque eu sou boa vendedora, mas, na verdade, eu sou uma farsa", entendeu?

Como visto, a principal alavanca para a síndrome do impostor é o não reconhecimento do próprio sucesso, atribuindo o mérito das conquistas a outros fatores que não a própria competência, como sorte, externalidades, equipe ou simplesmente ter estado no lugar certo na hora certa. No intuito de tratar desse desconforto, os indivíduos passam por um processo no qual precisam despender tempo para crerem em suas realizações e se apropriarem dos resultados cabidos aos seus talentos e habilidades, conforme comentário:

É uma angústia que vem do medo de que me descubram. O medo de que uma hora a casa caia, entendeu? Medo de, de repente, alguém descobrir que isso aqui é tudo... que eu sou uma farsa. Mas isso é muito doido, assim, porque quando você para para processar: "será que nós somos assim mesmo? você fez aquilo, você fez não sei o que, será que se você fosse incompetente, você teria feito tudo isso?".[...] "não, aquilo deu certo por causa disso, disso e daquilo, não foi porque eu fui boa, não foi porque eu fiz. Aquilo ali funcionou porque eu tive sorte". A gente fica encontrando desculpas para o nosso sucesso, entendeu? Para as coisas que a gente fez bem feitas, como se você estivesse sempre encontrando em outras coisas a resposta do que deu certo. É meio doido isso.

Os indivíduos que sofrem da síndrome do impostor apresentam traços semelhantes. Eles são tipicamente ambiciosos, possuem uma posição de destaque e um medo intenso do fracasso, sofrem de falta de confiança e vivem em estado de alta ansiedade. Esse senso de inadequação, comum a quem sofre da síndrome, pode fazer com que os indivíduos trabalhem incansavelmente para evitar que suas fraquezas sejam expostas. Por isso, eles são adversos a risco e relutam em fazer perguntas pelo receio de não parecerem inteligentes e competentes.

Para ser bem-sucedido, os executivos precisam provar que merecem tanto o respeito quanto a confiança de seus subordinados e superiores. A sensação ao assumir novas funções é a de estar sendo sempre examinado sob uma lupa. O principal medo é de que essa avaliação seja apoiada em estereótipos e informações superficiais capazes de minar sua credibilidade. Desta forma, a maneira com que são percebidos é tratada com extremo rigor e atenção, e pode ser vista no relato de preocupação do participante com seu desconhecimento sobre novos temas de sua responsabilidade ao assumir o cargo de líder.

Então em relação aos outros, aquele receio se as pessoas vão te olhar com: "puta, cara, esse cara não sabe nada, o que esse cara está fazendo?". Eu acho até, cara, pegando o caso assim, você ter que ir de um dia para o outro ser responsável por uma área financeira, eu não sou financeiro e, cara, ter que entender de balanço, de balancete, contabilidade, tesouraria, etc. E aí meio que sempre me questionava se as outras pessoas estavam olhando para mim: "esse cara não sabe nada, o que ele está fazendo aí?", entendeu? [...] você tem aquele medo de falar alguma coisa que é uma besteira absurdo e os outros falarem: "meu, olha o que esse cara falou".

A imagem de uma pessoa é a projeção da sua identidade, e é possível construir diferentes imagens de um mesmo ser. Estas imagens advêm dos diferentes papéis desempenhados por ela em várias esferas da vida, que criam impressões que são captadas por diferentes formas de olhar. Para o executivo, sua imagem envolve mais do que apenas desempenhar um cargo ou função, pois leva-se ao trabalho também aspirações de vida, visões de futuro e questões pessoais. Nessas circunstâncias, observa-se que a preocupação do executivo com sua imagem extrapola o ambiente de trabalho, colocando-se pressão e cobrança no que tange também à expectativa social e familiar, conforme descrição:

O medo é... muitas vezes, eu uso a palavra: "pressiona", "estou me sentindo pressionada", pressão, pressão de todos os lados: pressão de ser bem sucedida, pressão em fazer dar certo, pressão em não errar, pressão da família, pressão que a família te pressiona com outras coisas, pressão social, de você ser criticada, [...] E tem o medo social também, medo do fracasso, o peso social do fracasso, sabe? O medo de dar errado, não pelo fato simples: "deu errado", mas pelo... cara, o que as pessoas vão dizer, eu preciso, eu tenho obrigação de manter isso daqui, porque as pessoas têm uma expectativa com relação a mim, em cima disso, entendeu? Então o medo de não conseguir cumprir essa expectativa, atender essa expectativa, que é psicológico, é algo pessoal, é algo social.

É de entendimento comum que o status de um indivíduo está diretamente relacionado ao seu status no trabalho. Ao longo da vida, os indivíduos caminham em direção aos seus ideais, e quanto mais próximo o indivíduo chega de seu ideal por meio de sua carreira, melhor ele se sente e seu autorretrato se torna mais positivo. Contudo, ele também alimenta o ciclo de construção de uma imagem

de sucesso para o exterior que aumenta ainda mais a pressão para o atingimento das expectativas criadas, conforme relatado:

Eu tenho uma tia, que ela falava assim, chegava na cidade A, ela falava assim: "minha sobrinha, essa aqui, ela é diretora da empresa X", não era diretora da empresa X, mas ela falava, "ela manda na empresa X". Então, assim, por mais que fosse um exagero, [falava]: "ai, tia, não, mentira, não sou", aquilo vem com uma responsabilidade. Tipo assim: e agora, como eu falo para essas pessoas que eu não sou mais? Como é que eu falo que eu fui demitida ou como é que eu falo que eu não estou feliz e que eu quero sair desse lugar?

Essa pressão é intensificada quando o executivo é reflete a imagem da organização, como acontece no caso do empreendedor, onde torna-se impossível separar a imagem do profissional daquela formada pela empresa em que atua, tornando-se reflexo um do outro para o mercado e para as pessoas, seja para o bem ou para o mal: Hoje, com a empresa Y, muitas pessoas acham... já teve programa sobre a empresa Y em um canal de TV a cabo, então as pessoas olham para mim, a empresa Y foi para o exterior no meio do ano, as pessoas olham para mim e as pessoas me convidam para apresentar a empresa Y nas aulas delas, né? A falar sobre a empresa Y. E aí como é que num belo dia você chega e fala assim: "a empresa Y quebrou, eu não tive competência para fazer a gestão dela"? Te apavora, isso aí dá medo, eu preciso fazer esse negócio acontecer, não só porque eu me propus, individualmente, mas talvez até maior do que isso é: [tem muita plateia] olhando para mim e achando que... ou criando uma expectativa aqui, lá em cima, me colocando lá em cima, como é que, de repente, uma hora eu viro e falo que eu não fui

competente para dar conta disso? Não tive essa. Então isso é um peso muito grande.

Com isso, consegue-se ver o senso de incongruência como a falta de sintonia entre a consciência da realidade, que vive em constantes transformações com mudanças de ambiente e novas oportunidades, e a expectativa construída no mundo externo por meio da imagem projetada, tanto sob o ponto de visto do indivíduo, que muitas vezes sofre com a síndrome do impostor, quanto pelo prisma das percepções dos outros a seu respeito.

5 Crise de confiança

A quinta origem do medo foi estabelecida como crise de confiança, que pode ser introduzida como a assimetria dos valores e crenças individuais com as percebidas no ambiente organizacional, seja nas atitudes das pessoas que o compõem ou nos processos informais estabelecidos na empresa e que definem a cultura, o que faz com que o executivo se sinta desconfortável neste meio. Assim, observase um desconforto representado pela expressão "peixe fora d'água", dita pelo participante:

Uma das primeiras coisas que me despertam medo é quando eu olho em volta e eu me sinto um peixe fora d'água.

Seja pela cultura, pela postura das pessoas, às vezes até o tipo de brincadeira, o jeito que as coisas são feitas, as metodologias. Então pode ser tanto uma questão ética, pode ser uma questão cultural. Apesar de o medo no ambiente de ser uma das emoções mais comuns e penetrantes nas relações humanas, ele ainda vem sendo

tratado como um assunto particular, que estaria apenas no âmbito da terapia individual, em vez de ser analisado como um fator, mecanismo ou força motriz relevante às organizações.

A organização possui papel fundamental na origem do medo em questão, pois é acarretada por estímulos advindos do ambiente de trabalho que comprometem a confiança, que é tomada como a crença na probidade moral, sinceridade, lealdade e competência de outrem. Nas organizações, a confiança funciona como um mecanismo informal e complementar de governança, podendo reduzir o uso de hierarquias formais para atenuar comportamentos oportunistas entre parceiros de interatividade, além de contribuir substancialmente para a eficiência organizacional

Neste contexto, o ambiente novo e desconhecido age como estimulante do medo, pois exige que o indivíduo trabalhe com novas pessoas, reconheça as conexões existentes, se estabeleça em um ambiente diferente e assuma novos relacionamentos com superiores, subordinados e colegas. Observa-se que o novo gera insegurança e faz com que o indivíduo aja com mais cautela, tateando seu novo ambiente a fim de conquistar segurança para suas atitudes, como compartilhado:

Eu acho que o primeiro é um âmbito de aquilo que é desconhecido. Então quando você não conhece alguma coisa e naturalmente você tem receio de dar algum passo, tomar alguma ação ou tomar alguma atitude [...] eu acho que é uma sensação de medo, porque é algo novo. E aí naturalmente ou você se questiona se o que você conhece de fato se aplica ou faz sentido para aquela nova realidade, ou você tem que ir entrando para conhecer as coisas aos poucos, um ambiente que você não está confortável e você não está

familiarizado. Então não acho que é uma sensação de medo negativa.

A cultura social também influencia na edificação das relações de confiança no desde a família até a vida profissional. Entende-se como cultura organizacional o conjunto de valores, crenças, rituais e normas adotadas por uma organização. Consiste no ambiente que é vivido dentro de uma organização e que impacta negativamente ou positivamente sua produtividade. Cada indivíduo tem um papel a desempenhar, podendo influenciá-lo e ser influenciado por ele.

As emoções no trabalho afetam as organizações não só no funcionamento operacional, mas também na sua dimensão social, como cultura e clima organizacional. Destacam que a deterioração das relações de trabalho, clima e cultura trazem efeitos críticos para o trabalhador, como percepção de ameaça, sentimento de impotência, negação e evitação, entre outros, além de favorecer um clima hostil que alimenta o ciclo de deterioração das relações e a inércia organizacional.

Nesse contexto, um ambiente altamente competitivo aparece como catalisador da crise de confiança, pois incita uma disputa extrema entre pares por oportunidades de carreira, que pode ser manifestada em atitudes desonestas, tornando o ambiente ameaçador para quem o vivencia, alimentando, assim, ansiedade e tristeza. Isso se expressa nas palavras do participante:

Na empresa Z era um lugar onde eu senti medo algumas vezes, assim, por conta de clima, era um clima muito puxado [...] Então, tinha uma coisa meio assim: para você dar um passo além, alguém precisava cair. E aí não só alguém precisava cair, como você precisava garantir que ninguém dos seus pares estava tão bom para assumir, então, tinha uma competição de pares com pares, porque,

numa oportunidade, as pessoas queriam estar em destaque, melhores do que na dianteira dos seus pares [...] Um lugar onde esse clima me fazia mal, me gerava ansiedade, eu não ia trabalhar feliz, eu trabalhava mal. Aí começa o medo de ser mal avaliada, porque eu estava, de fato, trabalhando mal, porque o clima era horrível, porque você quer trabalhar, porque as pessoas são... sabe, ninguém ali é parceiro. Então, começa também a virar uma bola de neve. E aí, obviamente, você tem medo de... parece que você não agrada nunca, então, parece que tem sempre alguém querendo te passar a perna e tal.

Observa-se que esse ambiente altamente competitivo desperta uma desconfiança paralisadora nos indivíduos. Nota-se que eles passam a hesitar frente aos outros, interferindo no trabalho em equipe e no cooperativismo, e a própria autoconfiança fica abalada, pois carecem de aprovações de outros indivíduos para algumas atitudes e opiniões. O seguinte relato demonstra esses impactos:

Fica muito como uma âncora, eu começo a ficar com medo das pessoas, assim, medo de quem eu confio, quem eu não confio. Porque a minha capacidade de julgamento, ela nunca me provou estar errada. Normalmente a minha capacidade de julgamento... eu leio bem as pessoas. Mas quando a gente está assim, é o problema quando atinge a autoestima e a autoconfiança. Você começa a se perguntar: será que eu estou julgando corretamente essa pessoa? eu percebi que quando eu estou nessa situação de desconforto, eu costumo buscar a validação dos outros e eu vejo que tem alguma coisa errada.

A maneira com que a organização demonstra tratar de algumas situações de negócio, como erros cometidos por funcionários ou opiniões divergentes de indivíduos com hierarquias diferentes,

também respaldam a percepção da cultura de uma empresa. Por exemplo, se o erro é tratado com punição, a cultura passa a ser percebida como uma cultura avessa ao erro e, consequentemente, influencia atitudes mais comedidas, como exposto pelo participante: Eu vejo que é uma questão de autoridade. Então, cara, quando você tem uma estrutura que é muito autoritária, e aí você não pode gerar opiniões contrárias ou então você não pode não concordar com algumas decisões ou não concordar com alguns comentários ou afirmações. [...] E eu acho que isso para mim é a grande diferença. É um ambiente em que a mentalidade é propícia a erro, no sentido de, cara, aceite errar, mas com uma visão de aprendizado. [...] eu vejo muito nas empresas, caras, que são avessas ao erro, as pessoas não cometendo erro, mas ao mesmo tempo não inovando, fazendo as mesmas coisas e, cara, sendo beneficiadas e promovidas a isso, quando pessoas que estão... são mais favoráveis a tentar o novo e consequentemente a errar, acabam sendo penalizadas por isso.

Dessa forma, observa-se que a percepção em relação à reação da organização e do ambiente a determinadas atitudes estabelece os comportamentos adotados pelo indivíduo. Constata-se também que a anuência em relação a decisões críticas de negócio que afetam o propósito, destino e valores de uma organização em sinergia com os valores individuais é fundamental para a instauração da confiança interna na organização. A experiência do participante a seguir demonstra o seu sofrimento quando há desalinhamento entre indivíduo e organização:

Eu não acreditava nas coisas que estavam acontecendo, nas coisas que eu via, eu não concordava e não acreditava nas decisões que estavam sendo feitas a nível global. [...] E aí todo dia eu pensava:

"vou pedir demissão", mas, ao mesmo tempo, eu parava para pensar e falava: "cara, acabei de entrar. Não tem nem um mês, entrei aqui prometendo um monte de coisa, que eu ia mudar a forma como a gente estava fazendo". E eu vi as pessoas na empresa me olhando como um salvador, assim, vamos dizer, o cara que, de fato, ia conseguir mudar muita coisa e eu: "eu quero ir embora, eu quero ir embora [...] tinha uma sensação também, assim, de que eu não queria mais ir trabalhar, eu estava me boicotando o tempo todo. Com isso, conclui-se que a crise de confiança, a quinta origem do medo, é fundamentada na desconfiança do indivíduo em relação ao ambiente em que está inserido, estimulada tanto por características culturais de organização, como a alta competitividade interna e modelos de comportamentos estabelecidos, quanto pela percepção a respeito de determinadas situações, como um ambiente novo e desconhecido e o desalinhamento de valores, propósitos e crenças entre indivíduos e organização.

Não ofereço o Imersão DNA porque quero ti vender um treinamento, o que eu quero mesmo é ti garantir uma verdadeira e exclusiva mudança de vida.

TENHA ACESSO AO EXATO MÉTODO QUE EU USO PARA AJUDAR MILHARES DE PESSOAS A ALCANÇAREM SUAS METAS

Coragem e medo, união da força Quem é Ozni Batista?

Com senso de humor aguçado, um toque de ironia e algumas vezes politicamente incorreto, Ozni Batista usa todo seu potencial durante o Imersão DNA para desconstruir crenças limitantes, instalar as melhores estratégias para tomada de decisões e levar você a se tornar um autodidata, e não mais depender de dezenas de cursos.

O sucesso é dar os próximos passos de forma persistente. Dar os próximos passos necessita de coragem.

O verdadeiro poder de nossa coragem e perseverança é que elas inspiram coragem e perseverança nos outros,

Coragem não elimina o medo, ela responde a ele

Aumente a coragem ao reconhecer seus próprios medos. O reconhecimento ocasional de seu medo abre uma janela para sua coragem.

Prepare-se para o seu medo.

O furação Catarina se dirigiu para os EUA e as pessoas se prepararam. Elas compraram gasolina e testaram os geradores, por exemplo: "Coragem transforma medo em preparação".

Foque no propósito. Por que você deve seguir em frente?

Encarar a incerteza sem um propósito transforma a nós todos em fracasso.

Crie pontos de segurança. As pessoas não têm receio de mudar, elas têm medo da incerteza. Durante a mudança ressalte as coisas que não estão mudando.

Ou você toma uma decisão ou você dificilmente deixará o medo para trás

Um passo de cada vez, assim como a galinha se satisfaz de grão em grão, o seu medo pode ser vencido de passo em passo. Não queira solucionar tudo de uma vez. Alcance pequenas conquistas e aos poucos você verá o quanto evoluiu.

Nunca mais seja bloqueado pelos seus medos, seja confiante com o método de 5 passos para o sucesso sem medo.

Vontade

Você tem vontade em suas mãos e acha que não vai dar conta? Proponha-se a aprender. Ouça quem venceu esse obstáculo e pesquise sobre como você pode também ganhar essa parada.

Apoio

Ninguém está sozinho nessa vida. Busque apoio em quem está por perto. Compartilhe seus medos e também suas conquistas. Mas em todo momento, até no desespero busque olhar para o que você ganhou e tire o foco do que ainda precisa ser feito.

Expectativas

Não coloque metas estratosféricas. Estabeleça pequenos progressos que você quer alcançar, assim você diminui a frustração e consequentemente a vontade de desistir.

Oportunidade

Ver o lado bom- até do que parece ser o fim do mundo- é imprescindível para alcançar o sucesso e vencer o medo. Lembre-

se: é muito mais louvável aceitar um desafio e aprender com ele do que continuar fazendo o que sempre fez com medo de errar.

VOCÊ SENTIRÁ NO IMERSÃO DNA A ESTRATÉGIA MAIS PODEROSA QUE EU CONHEÇO

O processo que gera os melhores resultados para tantas pessoas está neste treinamento.

TRANSFORME MEDO EM FORÇA

Concentre-se em sua respiração, observe o inspirar e o expirar, faça isso até sentir que sua mente parou de monologar e a sua consciência está voltada para sua respiração. Se a mente retornar ao monólogo, volte a atenção a respiração. Qualquer imagem ou percepção que venha a sua mente serve para você voltar novamente a atentar para o seu respirar.

Observe agora em que lugar em seu corpo há a sensação de medo, em que local ele cria tensões? Ao identificar o local, ou locais, direcione a respiração para este local (sempre um de cada vez, caso haja mais de um lugar tenso).

Traga plenitude de sua respiração para o centro do seu medo. Sinta o nó da tensão se desfazendo aos poucos. Perceba o medo como um músculo retorcido, e a sua respiração como uma suave e curativa massagem que desfaz o nó. Inspire agora uma energia luminosa, vinda da natureza e expire esta luz através do local do medo.

Permita o calor da luz afrouxar a tensão e abrir o nó, não faça forçaapenas respire calmamente e "veja" como a respiração está dissolvendo os "nós" e o medo, sumindo. Sinta a energia luminosa desfazer o medo, sinta-a como uma cachoeira de águas puras e frias, a limpar o medo do seu corpo, deixe a respiração fluir e fluir.

SUPERAR OS MEDOS É MESMO IMPORTANTE?

Quando você está com medo de correr riscos, desafiar o comum e correr atrás do que você realmente quer, você acaba se convencendo de que sua vida, seus relacionamentos medíocres, seu trabalho, e sua saúde chegaram no máximo que poderiam chegar.

Quando na verdade enfrentar cada obstáculo, cada desafio e condicionar sua mente para o sucesso é um caminho muito satisfatório.

Quando você está com medo de desapontar as pessoas ou medo de ser rejeitado se não disser sim, você cai no comportamento baseado no medo, no auto sacrifício e na necessidade de agradar as pessoas, que leva ao ressentimento.

Mas quando o medo não está mais comandando o show, você diz não quando esse não é um ato de amor próprio.

IMERSÃO DNA NÂO É MILAGRE, É TÉCNICA

São dois anos de mudança em dois dias de pura adrenalina

DURANTE MUITOS ANOS EU TENTEI DIVERSAS ESTRATÉGIAS PARA AJUDAR MEUS CLIENTES. ATÉ QUE EU ENCONTREI O QUE CONSIDERO HOJE A ESTRATÉGIA MAIS PODEROSA DE TODAS.

Não seria legal se você pudesse...

*Estar totalmente feliz com o seu trabalho?

*Estar totalmente feliz com a sua saúde?

*Estar totalmente feliz com o seu relacionamento?

*Estar totalmente livre dos medos que te impedem de conquistar tudo isso?

*Estar totalmente feliz com sua vida?

DESCUBRA COMO FUNCIONA O MÉTODO PARA REPROGRAMAR SUA MENTE E MUDAR QUALQUER ASPECTO DA SUA VIDA

QUANDO VOCÊ ERA CRIANÇA, O QUE VOCÊ GOSTAVA DE FAZER?

Lembra quando foi a primeira vez que fez algo?

Qual era a sua brincadeira favorita com seus amigos? Eu me lembro de como era divertido poder brincar de pega pega, correr loucamente para chegar ao poste da contagem antes do pegador, andar de skate e fazer grande manobrar que me faziam ser um baita de um cara descolado aos olhos das meninas e um cara bem invejado aos olhos dos meus colegas, ahh e brincar de esconde esconde com meus amigos, caramba como era especial aquela expectativa de ser encontrado, lembro-me de tentar controlar até a respiração para que não saísse o menor dos ruídos do meu esconderijo, nossa, eu me divertia pra valer naquela época.

Mas também lembro como foi a primeira vez que vi uma bicicleta, era algo monstruoso aos meus olhos imaginar como seria possível manter o equilíbrio naquelas duas rodas e fazer com que elas seguissem um curso pelas ruas sendo guiada por uma direção estranha de ferro, o pior de tudo foi perceber que os menores movimentos naquele guidão de ferro me fariam cair um baita de um tombo com grande possibilidade de me machucar, eu realmente me senti muito pequeno e impotente diante daquele desafio.

O medo tomou conta do meu corpo inteiro, eu tremi, suei as mãos, fiquei ofegante e apavorado pra valer, o que me deu em fim um pouco

de tranquilidade foi saber que meu irmão mais velho iria segurar no banco para que eu pudesse andar os primeiros metros. Aprendi que é assim em outras áreas da vida, sempre precisamos de alguém que já venceu o medo nos conduza.

PERMITA-SE IR ALÉM COM UM MÉTODO TRANSFORMADOR DE VIDA!

Você vive levantando as mãos aos céus pedindo oportunidades e quando elas aparecem pensa demais até perder?

POR QUE APENAS 3% DAS PESSOAS ATINGEM SUAS METAS E SONHOS?

Por que você foi tão bem-sucedido em atingir algumas metas, mas não em outras?

Para aproveitar o momento certo, decida antecipadamente quando e onde você deve fazer a intervenção que deseja. Mas não em outras? Para aproveitar o momento certo, decida antecipadamente quando e onde você deve fazer a intervenção que deseja. Mais uma vez, seja o mais específico possível (por exemplo, "se for segunda, quarta ou sexta-feira, vou malhar durante 30 minutos antes do trabalho").

Estudos mostram que esse tipo de planejamento ajudará seu cérebro a detectar e aproveitar a oportunidade quando ela surgir, aumentando suas chances de sucesso em aproximadamente 300%.

Uma das melhores e mais fáceis técnicas para crescer e gerar resultados é a cascata das realizações. Quebre seus sonhos e desejos para o futuro em objetivos e metas. Melhor ainda adicione mais uma cascata chamada "visões" nessa estrutura. Pessoas altamente bem-sucedidas costumam ser muito simples e diretas quando definem metas. Elas sabem qual o objetivo maior que está por trás daquilo, e criam metas que podem ser aplicadas e verificadas no dia a dia.

Principalmente, elas se focam em definir ações, ou seja. "correr 5km segunda quarta e sexta das 7 às 7:45, ao invés de perder 3kg por mês". E veja que não é "correr 3 vezes por semana"! É correr 5km, segunda, quarta e sexta das 7 às 7:45 da manhã. Isso faz toda a diferença!

LIBERTE-SE

A inteligência emocional é a base do desenvolvimento pessoal e são as nossas emoções que controlam as nossas decisões. Estas decisões são a base dos nossos resultados até hoje.

Você já tinha pensado nisso?

Quantas vezes nos pegamos cometendo os mesmos erros? Não sabemos por onde e nem como começar? Reclamamos de forma sistemática da sua situação atual? Como podemos permanecer assim, tendo os mesmos resultados, se podemos ir muito além

Lembra quando você era criança e queria muito ter aquele brincando da moda. Todos os seus amigos já estavam se divertindo e brincando, e você pedia para seu pai e para sua mãe comprar o brinquedo. Sabe como é essa sensação de querer mesmo algo de verdade? E até sonhar com aquilo a noite? De pedir para o papai Noel e implorar pra Deus para ganhar?

Não sei você, mas eu senti assim como uma criança na primeira vez que fiquei sabendo que através de milhares e até milhões de pessoas estavam transformando suas vidas completamente através da Inteligência Emocional.

DNA

Infelizmente as vagas para o DNA (Curso de Imersão) se esgotam rápido porque todos que participam acabam indicando outras pessoas com tamanha mudança que alcançaram em suas vidas.

Somos uma sociedade formada por especialista, líderes e profissionais de alta performance que provém o passaporte para sua jornada de sucesso. Veja alguns resultados que nossos cursos propiciam

Ajudamos você a ter a convicção de ser capaz de fazer, realizar e conhecer a si mesmo. Através do conhecimento das próprias características, sentimentos, inclinações, tirando o melhor proveito disso para o seu crescimento. Impulsionamos o desenvolvimento das habilidades pessoais e do seu próprio potencial, contribuindo com a construção do conhecimento humano e facilitando a empregabilidade, melhorando a qualidade de vida, contribuindo para a realização de sonhos e aspirações.

NOSSA MISSÃO É TE AJUDAR A ENCONTRAR

- Autoconfiança e autoconhecimento
- -Relacionamentos mais saudáveis
- -Desenvolvimento pessoal e profissional
- -Atitude positiva
- -Melhoria da comunicação
- -Reduzir ou eliminar a influência de más recordações
- -Resolver conflitos internos e medos
- -Criar mais rapidamente sintonia com as outras pessoas

IMERSÃO DNA

Combinando Ferramentas da PNL, pisicologia Positiva, neurociência do Comportamento e de metodologias desenvolvidas para a gestão de pessoas, conduziremos você a um encontro com a sua essência mais pura alcançando o equilíbrio perfeito de suas emoções para a compreensão de seus comportamentos e atitudes que definem os seus relacionamentos pessoais e profissionais. Nele será trabalhado auto-estima, inteligência emocional, comunicação e relacionamento.

OBJETIVO

Levar o aluno ao pleno conhecimento de técnicas da PNL e ferramentas do Coaching para desenvimento pessoal na vida

profissional e pessoal. Despertar uma autoavaliação para superar limites, melhoras relacionamentos e rotinas.

Grato! @oznibatista

Referências

BAUMAN, ZYGMUNT., O mal-estar da pós-modernidade. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2008.

ROBERT CIALDINI,, A piscologia da persuasão. Nova York: Ed. Harper Business,2006

Nota: Este trabalho inclui pesquisas realizadas em dezenas de páginas da Internet, em websites especializados em fobias, medos e transtornos. Em virtude da dinâmica da Internet e, ainda, pela ausência de uma metodologia científica para isto, não especificamos essas fontes.