

MANUAL DE COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA PARA ORGANIZAÇÕES



CAROLINE REIS ROCHA
2017

MANUAL DE COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA PARA ORGANIZAÇÕES



R672m Rocha, Caroline Reis
Manual de comunicação não violenta para organizações / Caroline Reis
Rocha. -- 1.ed. -- Brasília, 2017

1. Comunicação organizacional 2. Comunicação não violenta



Universidade de Brasília

Este manual foi idealizado para a promoção de práticas positivas de desenvolvimento humano nas organizações utilizando a Comunicação Não Violenta - CNV como ferramenta de aperfeiçoamento pessoal e profissional. A CNV não se restringe aos limites territoriais do ambiente laboral, mas pode ser utilizada em outros lugares e situações que exigirem seu uso.

A abordagem da CNV parte do princípio de que todo ser humano possui necessidades e que essas geram sentimentos, que são expressados através da comunicação. Se esses sentimentos não são favoráveis, o processo das atividades inerentes ao cargo ocupado na organização pode ser afetado, influenciando diretamente o clima organizacional. A comunicação intrapessoal, interpessoal e sistêmica, que acontecem no ambiente laboral, onde os funcionários passam a maior parte do tempo do dia, provavelmente da vida, é a base de desenvolvimento de todos os demais processos e atividades.

Formatado a partir do meu projeto de TCC, no Curso de Comunicação Organizacional, da Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília, o Manual de Comunicação Não Violenta para Organizações agrega outros aspectos que fortalecem a comunicação nos relacionamentos e crescimento pessoal. Na parte 3, a prática de meditação foi inserida no processo da CNV com o intuito de potencializar os resultados, atingindo outros aspectos importantes da relação humana que são estratégicos para o sucesso pessoal e profissional de qualquer indivíduo.



**MANUAL DE
COMUNICAÇÃO
NÃO VIOLENTA
PARA ORGANIZAÇÕES**

**PARA UMA
COMUNICAÇÃO
MELHOR NO
TRABALHO!**

SUMÁRIO

PARTE 1

1 INTRODUÇÃO	pg. 04
1.1 CONCEITOS	pg. 05
1.1.1 Comunicação não violenta	pg. 05
1.1.2 A violência	pg. 05
1.1.3 Comunicação alienante da vida	pg. 06

PARTE 2

2 COMPONENTES DA COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA	pg. 09
2.1 O observar	pg. 10
2.2 O sentir	pg. 11
2.3 O necessitar	pg. 13
2.4 O pedir	pg. 15
2.5 Retorno	pg. 19
2.6 Empatia	pg. 20
RESUMO	pg. 21

PARTE 3

3 PRÁTICA DA MEDITAÇÃO	pg. 23
3.1 O ambiente	pg. 24
3.2 Acessórios e posturas	pg. 25
3.3 Posições	pg. 26
3.4 Respiração	pg. 27
3.5 Meditação	pg. 28
Minuto básico	pg. 29



PARTE-01



MANUAL DE
COMUNICAÇÃO
NÃO VIOLENTA
PARA ORGANIZAÇÕES



PARTE-01

1. Introdução

Este manual foi idealizado para a promoção de práticas positivas de desenvolvimento humano, dentro de instituições e organizações, utilizando a Comunicação Não Violenta - CNV, como ferramenta de aperfeiçoamento pessoal e profissional a todos colaboradores e funcionários. Embora o público alvo do manual seja as organizações, a CNV não se restringe apenas aos limites territoriais do ambiente laboral, mas pode ser utilizada em outros lugares e situações que exigirem seu uso.

A abordagem da CNV parte do princípio de que todo ser humano possui necessidades e que essas geram sentimentos, que são expressados através da comunicação. Se esses sentimentos não são favoráveis, o processo das atividades inerentes ao cargo ocupado na organização pode ser afetado, influenciando diretamente no clima organizacional. A comunicação intrapessoal, interpessoal e sistêmica se desenvolvem no ambiente laboral, onde funcionários e colaboradores passam a maior parte do tempo do dia, provavelmente da vida.

Formatado a partir do meu projeto de TCC, no Curso de Comunicação Organizacional, da Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília, o Manual de Comunicação Não Violenta para Organizações agrega outros aspectos que fortalecem a comunicação nos relacionamentos e o crescimento do indivíduo nos níveis intrapessoal, interpessoal e sistêmico. Na parte 3, a prática de meditação foi inserida no processo da Comunicação Não Violenta com o intuito de potencializar os resultados, atingindo outros aspectos importantes da relação humana que são estratégicos para o sucesso pessoal e profissional de qualquer indivíduo.





CONCEITOS

1.1.1 Comunicação não violenta

É a habilidade de comunicar-se minimizando resistências, reações defensivas e violentas. Melhora a forma como se expressar, ouvir os outros e resolver conflitos, de modo consciente sobre o que é observado, sentido, necessitado e demandado. A CNV não é uma ferramenta para mudar as pessoas e seus comportamentos, tão pouco obter o que se quer de forma submissa ou imposta, mas de forma livre e compassiva pois o objetivo é constituir relacionamentos sinceros e empáticos.

1.1.2 A violência

É qualquer forma de comportamento ou comunicação que podem ser sentidos como desrespeito, discriminação, raiva, exclusão, etc. A CNV é uma abordagem para entender e combater a violência no sentido mais amplo. Abrange não apenas as formas de comunicação com os outros, mas também em como as emoções e intenções influenciam os comportamentos e relacionamentos.





CONCEITOS

1.1.3 Comunicação Alienante da Vida

São formas de linguagem e comunicação que afastam o estado natural compassivo do ser e que dão abertura para o desenvolvimento de um estado violento:

Julgamentos moralizadores: quando não há conciliação de valores, o certo e errado, palavras que rotulam e dicotomizam: “Esse estagiário é preguiçoso”, “O chefe é preconceituoso”, “Isto é impróprio”, etc.;

Comparações: comparar-se com o outro, seja no nível de realizações pessoais ou até mesmo fisicamente, bloqueia a compaixão e traz infelicidade. Quando há reconhecimento de méritos nas organizações, situações comparativas podem ocorrer, principalmente se não forem justas;

Imposições: comunicar desejos de modo exigente (comum na relação entre chefe e subordinados);

“Estou convicto de que todas análises de outros seres humanos são expressões trágicas de nossos próprios valores e necessidades”

Rosenberg, Marshall



CONCEITOS

Negação de responsabilidade: negar a responsabilidade dos próprios pensamentos, sentimentos e atos quando a linguagem é atribuída a:

LINGUAGEM	EXEMPLO
Forças vagas e impessoais	“Falei para o chefe que você saiu para fumar porque tive de fazê-lo”
Condição, diagnóstico, histórico pessoal ou psicológico	“Bati na estagiária porque estava de TPM”
Ações dos outros	“Agredi a secretária porque ela não ouviu o que eu dizia”
Ordens de autoridades	“Menti dizendo que o chefe não estava na sala porque ele mandou”
Pressão do grupo	“Só aderi à greve porque todos aderiram”
Políticas, regras e regulamentos institucionais	“Você levará advertência e seu salário será descontado, essa é a norma da empresa”
Papéis determinados pelo sexo, idade e posição social	“Detesto coordenar esse departamento, faço isso porque sou o que possuo mais conhecimento aqui”
Impulsos incontroláveis	“Respondi daquela forma porque o colega da sala ao lado me irritou”



PARTE-02



MANUAL DE
COMUNICAÇÃO
NÃO VIOLENTA
PARA ORGANIZAÇÕES



COMPONENTES DA CNV

Existem quatro componentes que desenvolvem o processo da comunicação não violenta:

OBSERVAÇÃO

SENTIMENTO

NECESSIDADE

PEDIDO



COMPONENTES DA CNV

2.1. O observar

No primeiro componente para se estabelecer uma comunicação não violenta, é necessário que o acontecimento do fato seja observado sem nenhum tipo de julgamento, ou seja, com neutralidade. Quando há algum tipo de julgamento, há também uma avaliação dos objetos envolvidos na observação, e isso deve ser separado. As observações devem ser específicas de cada momento e ocorrer dentro do contexto fatural, desestimulando todos os tipos de generalizações estáticas.

AVALIAÇÃO	OBSERVAÇÃO	O QUE EVITAR?
Você nunca faz o que te peço.	As três últimas vezes que iniciamos o relatório você disse que não queria fazê-lo.	1- As palavras : - nunca, sempre, jamais (exagero de linguagem); - frequentemente e raramente (podem confundir avaliação de observação);
A Soraia falta frequentemente o trabalho.	A Soraia falta pelo menos duas vezes por semana o trabalho.	2- Usar : - verbos/advérbios/adjetivos de conotação avaliatória; - verbo 'ser' sem indicar que a pessoa que avalia aceita a responsabilidade pela avaliação; - palavras que denotam habilidade sem indicar que se está avaliando;
Daniel procrastina demais.	Daniel fechou a folha de ponto dos servidores no último dia.	
A secretária do chefe é feia.	A aparência da secretária do chefe não me atrai.	
Você é muito generoso.	Quando eu vejo você dividir sua marmita do almoço com os outros colegas, acho que você é muito generoso.	
Aquele analista é incompetente.	Aquele analista não observou o vencimento das últimas faturas do contrato.	
Se você chegar atrasada no trabalho vai ser demitida.	Se você chegar atrasada, receio que seja demitida.	3- Confundir previsão com certeza;
Os copeiros são sujos.	Eu não vi o copeiro Roger lavar os copos com água e sabão.	4- Não ser específico a respeito das pessoas a quem se refere

> Como forma de auxiliar e potencializar o processo de observação sem avaliação sugerimos a prática de meditação no dia a dia (página 23)



COMPONENTES DA CNV

2.2. O sentir

Após observar os acontecimentos sem qualquer julgamento, surge o caminho para detectar os sentimentos gerados pelas necessidades. Neste componente da CNV, é importante que você tome consciência de seus sentimentos, saiba expressá-los e se abra para compreender os sentimentos alheios. Atenção! Não utilize o verbo sentir sem expressar de fato um sentimento:

SEM SENTIMENTO	O QUE EVITAR ?
Sinto que você deveria reclamar na ouvidoria sobre o assédio que vem sofrendo. Sinto como se fosse um peixe exposto no aquário nesta sala de vidro. Sinto-me como um fracassado por não entregar o projeto no prazo. Sinto que Eduardo tem sido um ótimo coordenador. Sinto que minha chefe fofoca sobre mim com a colega da sala.	Após “Sinto...” o uso dos termos : - que, como, como se; - que - seguido de pronomes, nomes ou referência a pessoas;
Sinto que sou um mau engenheiro. Sinto como se eu não tivesse produzido no trabalho hoje.	Avaliar habilidade ao invés de sentimento pois por trás dessa avaliação esconde-se uma decepção, frustração, impaciência ou outra emoção.
Sinto-me insignificante para as pessoas com quem trabalho. Sinto-me criticado por expor minha opinião na reunião de ontem. Sinto-me ignorado pelo meu chefe.	Interpretar como os outros reagem ou se comportam a nosso respeito.
Sinto-me bem pelo aumento que recebi. Sinto-me mal porque nosso setor não tem a mesma visibilidade que outros.	As palavras bem e mal, assim como as que são referidas de um modo genérico ou vago. A palavra bem pode significar contente, animado, satisfeito, etc., por exemplo.

> O verbo Sentir deve vir acompanhado de sentimento e não de pensamento (neste caso o verbo sentir pode ser substituído pelos verbos pensar, acreditar ou achar). Por outro lado, não é necessário usar o verbo Sentir quando expressar um sentimento, pode-se dizer “Estou encantado”, “Fico magoado”, “Sou grato”, etc.



COMPONENTES DA CNV

*agradecido
alegre
aliviado
amoroso
animado
bem humorado
calmo
carinhoso
complacente
compreensivo
concentrado
confiante
consciente
contente
criativo
curioso
despreocupado
emocionado
encantado
encorajado
engraçado
entretido
entusiasmado
envolvido*

*equilibrado
esperançoso
estimulado
fascinado
feliz
glorioso
gratificado
grato
inspirado
interessado
livre
maravilhado
motivado
orgulhoso
otimista
ousado
pacífico
pleno
radiante
relaxado
satisfeito
seguro
tranquilo
útil*

Enriquecer o vocabulário de sentimentos é benéfico e ajuda aumentar a capacidade de articular melhor de como se expressar, seja quando sentimos que nossas necessidades estão sendo **atendidas** ou **não**.



*abandonado
abatido
aflito
agitado
angustiado
ansioso
apático
apreensivo
arrependido
assustado
bravo
cansado
chocado
confuso
culpado
deprimido
desamparado
desanimado
desapontado
desatento
desconfiado
desconfortável
entediado
exausto*

*frustrado
furioso
impaciente
incomodado
infeliz
inquieto
inseguro
insensível
irritado
magoado
mal humorado
nervoso
perplexo
perturbado
pessimista
preguiçoso
preocupado
rancoroso
sensível
solitário
sonolento
surpreso
tenso
triste*

“Essa dificuldade de identificar e expressar sentimentos é comum - e, em minha experiência, é especialmente comum entre advogados, engenheiros, policiais, executivos e militares de carreira, pessoas cujo código profissional as desencoraja a manifestar emoções.”



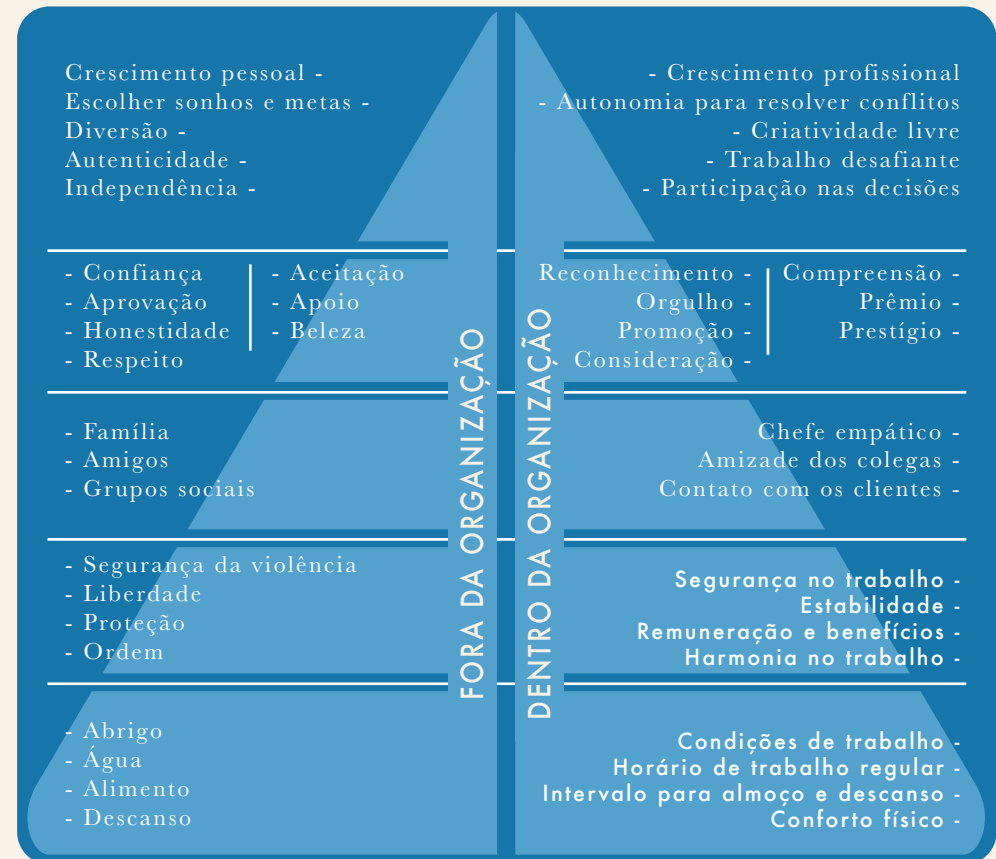
COMPONENTES DA CNV

2.3. O necessitar

O sentimento é gerado pelas necessidades, expectativas do momento e pela forma como você escolhe receber a mensagem.

Pense em qual necessidade gostaria que fosse atendida ao invés de fazer julgamento. É comum o requerimento de necessidades de modo inconsciente e incompreensível para o ouvinte. Se ao chegar em casa e escutar “Você tem trabalhado até tarde todos os dias, ama mais o trabalho que a mim”, significa na verdade que a necessidade de contato íntimo não está sendo atendido, por exemplo.

É comum pensar o que há de errado com as outras pessoas sempre que necessidades não são satisfeitas. Podemos interpretar nossos colegas de trabalho como preguiçosos por não desempenharem suas atividades no tempo que gostaríamos que realizassem.



Fonte: Pirâmide das necessidades (Maslow)

Escutar os sentimentos e necessidades é importante para que haja uma comunicação expressiva de forma direta e clara. Expressar suas necessidades diretamente, evita reações defensivas dos outros, pois corta qualquer interpretação errônea que possa ser considerada como crítica e aproxima mais compassivamente a outra pessoa.

Uma mensagem negativa pode ser recebida de quatro formas:

**Você é a
pessoa
mais
egoísta que
conheci!**

“Se não valorizarmos nossas necessidades,
os outros também podem não valorizá-las”

Roseberg, Marshall



Culpar a si mesmo;

Puxa, eu podia ter sido mais sensível...



Culpar os outros;

Você não tem o direito de dizer isso! Sempre considero suas necessidades.
O egoísta aqui é você!



Escutar nossos próprios sentimentos e necessidades;

Quando você diz que sou a pessoa mais egoísta que já conheceu, fico magoado, porque preciso ser reconhecido por meus esforços em considerar suas preferências.



Escutar os sentimentos e necessidades dos outros.

Você está magoado porque precisa de mais consideração por suas preferências?

Nesse exemplo, aceitamos o julgamento do outro e nos culpamos. Levamos para o lado pessoal como crítica e acusação. Nossa auto-estima é afetada pois há sentimentos de vergonha e culpa.

É provável que o sentimento de raiva ou mágoa esteja presente quando culpamos os outros.

Compreendemos que nosso atual sentimento de mágoa advém da necessidade de reconhecimento por nossos esforços. Isso acontece quando focamos a atenção em nossos sentimentos e necessidades.

Aceitamos a responsabilidade por nossos sentimentos em vez de culpar os outros, quando nossos desejos, necessidades, expectativas, valores ou pensamentos são identificados.



COMPONENTES DA CNV

2.4. O pedir

Se, após todos os três componentes da CNV, realizados sem julgamentos, críticas, análises e diagnósticos, as necessidades não forem atendidas, é necessário que se faça um pedido específico, de modo a satisfazer suas necessidades. Por trás das palavras ditas sempre há um pedido, mesmo que seja uma conexão de empatia, ou simplesmente saber qual a reação sincera do ouvinte.

Como você pode se expressar nos pedidos, de modo que haja uma resposta compassiva dos outros, sobre a sua necessidade?

1. Use uma linguagem positiva e clara ao fazer pedidos. A linguagem inespecífica pode atrapalhar a compreensão e a comunicação. É importante expressar o que se pede e não o que não está pedindo.

LINGUAGEM VAGA	COMUNICAÇÃO	LINGUAGEM POSITIVA
O diretor, querendo obter um retorno, diz aos empregados: “Quero que sintam-se livres quando eu estiver presente para se expressarem.”	O diretor gostaria que os empregados se sentissem livres mas não mostra o caminho que eles podem fazer para se sentirem assim.	“Quero que me digam o que posso fazer para facilitar que se sintam mais livres para se expressarem na minha presença.”



COMPONENTES DA CNV

2. Tenha consciência do que se pede. Pode faltar clareza ao ouvinte sobre o que você quer pedir quando apenas os sentimentos são expressados, ou o contrário, quando os pedidos são feitos sem antes comunicar os sentimentos e necessidades.

LINGUAGEM INCONSCIENTE	COMUNICAÇÃO	LINGUAGEM CONSCIENTE
“Estou aborrecido porque você esqueceu de reservar a sala de reuniões.” diz o funcionário para o outro, em uma divisão de tarefas para receber importante comitiva externa no trabalho.	Mesmo que pra ele pareça claro que está se pedindo que a reserva seja feita imediatamente ou se arrume outra sala, ele pode pensar que suas palavras foram ditas apenas para ele se sentir culpado.	“Você pode verificar se ainda há tempo de reservarmos a sala ou se há alguma outra disponível para a reunião?”
O assessor de imprensa, tendo que dar conta de todas as demandas da empresa logo cedo e preocupado com a redução da equipe que tem ocorrido, diz para o outro assessor: “Por que você não chega no horário?”	Essa pergunta pode ser entendida como uma exigência ou ataque, a menos que ele se lembre antes de dizer seus sentimentos e necessidades.	“Senti-me sobrecarregado porque tivemos muita demanda hoje cedo e eu estava sozinho. Também me preocupo com as demissões por atraso que têm ocorrido na empresa. Que tal você tentar chegar mais cedo?”



COMPONENTES DA CNV

3. Para ter a certeza de que a mensagem enviada foi recebida de forma genuína, pode-se pedir ao receptor que a repita para você. É importante explicar que, ao pedir isso, você quer se certificar de que se expressou com clareza, e não está testando sua capacidade auditiva, assim, tem-se uma oportunidade de reformular partes da mensagem a fim de resolver qualquer divergência que se possa ter notado no retorno da mensagem.

“Você fez o melhor que pôde na apresentação da marca para a empresa, não foi culpa sua...”

PEDIDO	O DIÁLOGO	REFORMULANDO O PEDIDO
Em um telefonema, o chefe liga: “Uilton, fiquei preocupado quando vi no sistema que faltam nove processos seguirem para pagamento. Você pode passar aqui na minha sala depois?” Uilton resmunga “sim, eu sei”, deixando o chefe sem saber se sua mensagem foi entendida com exatidão.	O chefe pergunta: “Uilton, você pode repetir o que eu acabei de dizer?” Uilton responde “Você disse que eu tenho que dar conta de todos os contratos que existem na repartição sozinho.”	O chefe, demonstrando empatia com Uilton, que não quis atender seu pedido: “Muito obrigado por me dizer o que você escutou, mas percebo que não consegui ser tão claro quanto eu gostaria. Então, deixe-me tentar novamente...”

4. Reuniões em grupo podem seguir em discussões improdutivas por longas horas quando não se deixa claro o que deseja em resposta. É importante que, pelo menos, um membro do grupo tenha consciência do que se quer como resposta para estendê-la aos demais sobre a relevância de se solicitar de forma clara a resposta almejada. Tenha em mente qual resposta você espera ao estimular ou começar a conversa.



COMPONENTES DA CNV

5. Os pedidos devem ser seguidos por reações empáticas, caso contrário, parecerão exigências. Exigências são demonstradas quando o receptor da mensagem acredita que será punido ou culpado se não atender o pedido, percebendo o pedido de modo coercitivo. A probabilidade de que os pedidos sejam vistos como exigência podem ter criado cicatrizes de pedidos anteriores, se esses receberam punição ou culpa quando não foram atendidos no passado.

QUANDO É EXIGÊNCIA...		QUANDO É PEDIDO...
Quem faz a solicitação, critica ou julga o outro em seguida	Interpretar como rejeição quando a solicitação não é atendida	Reconhecer os sentimentos e necessidades do outro
(MARA) - Camila, preciso que você tire umas fotos no evento de lançamento do catálogo hoje no auditório. (CAMILA) - Ainda não terminei aquele relatório, estou com muita demanda aqui, que tal pedir ajuda a um dos estagiários?		
SITUAÇÃO 1 (MARA) - Você é sempre tão egoísta Camila!	SITUAÇÃO 2 (Mara se vira de costas sem dizer nada) (CAMILA) - Algo te aborrece Mara? (Camila pergunta ao sentir que Mara está chateada) (MARA) - Você sabe como esse evento é importante! Se você desse importância nossa Assessoria seria referência, mas você não se importa!!!	SITUAÇÃO 3 (MARA) - Então, foca em terminar esse relatório e nas demandas que eu resolvo esse problema aqui.
> Em vez de oferecer empatia à necessidade de Camila terminar o relatório, Mara a culpou.	> Fazer a outra pessoa se sentir culpada também é uma exigência.	> A reação empática após o pedido é o caminho mesmo quando não é atendido.



COMPONENTES DA CNV

2.5 Retorno

Um modo eficaz de saber se a mensagem foi captada com sucesso é parafrasear o que foi compreendido, dando chances para que o outro possa retificar a mensagem, caso tenha sido mal interpretada. Parafrasear é descobrir os sentimentos que estão por trás da mensagem, ouvindo com atenção, tentando captar a mensagem que o outro quer dizer e devolvê-la reformulada. É comum que as pessoas tenham dificuldade em expressar seus pensamentos, ao parafrasear você ajuda o outro a ouvir melhor seus próprios pensamentos:

O que os outros estão observando	Como os outros se sentem e quais necessidades estão gerando esses sentimentos	O que os outros estão pedindo
"Você está reagindo aos atrasos no trabalho que eu tive na semana passada?"	"Sente-se incomodado porque gostaria que o chefe tivesse mais confiança no que você faz?"	"Você quer que eu diga o motivo pelo qual eu passei sua gratificação para o Humberto?"



COMPONENTES DA CNV

2.6 Empatia

A comunicação empática só ocorre quando os julgamentos pré concebidos são dispensados. Estar presente é a palavra-chave para se ter empatia, trazendo a plena atenção na mensagem recebida. É a compreensão de forma respeitosa, inclusive no tom de voz, do que a outra pessoa está vivendo. A presença é que diferencia a empatia da compreensão mental ou da solidariedade.

O QUE EVITAR?

Querer impor a perfeição dando conselhos	“Acho que você não deveria ter entrado no programa de demissão voluntária.”
Subestimar a dor alheia e se colocar como vítima, competindo pelo sofrimento	“Comigo aconteceu pior, fiquei até às onze da noite na semana passada esperando o chefe ir embora.”
Querer ensinar e instruir	“Mudar de setor pode acabar sendo uma experiência boa pra você, basta demonstrar interesse nas atividades.”
Tentar justificar uma dor dando consolo	“Você fez o melhor que pôde na apresentação da marca para a empresa, não foi culpa sua...”
Contar caso de lição moral para desviar o foco	“Isso me lembra uma vez quando apresentei o atestado ao serviço médico e eles questionaram a veracidade e...”
Encerrar assunto para não encarar a própria dor	“Não se sinta mal, a chefe é assim mesmo. Bola pra frente!”
Solidarizar-se de modo infantil	“Descontaram seu salário.. coitadinho...”
Indagar os motivos ocultos	“Quando foi que pararam de te cumprimentar no gabinete do ministro?”
Considerar-se superior ao se explicar	“Eu falei que o tamanho da fonte era 12... mas...”
Criar culpa ao fazer uma retificação	“Não foi isso que o chefe disse... ”



COMPONENTES DA CNV

**Como me
sinto?**

**Qual necessidade
que tenho e não está
sendo atendida?**

**O que ela está
sentindo?**

**Qual necessidade
que ela tem?
O que ela valoriza?**

OBSERVAÇÃO:

- Quando eu vejo...
- Quando eu ouço...

SENTIMENTO:

- Eu sinto...

NECESSIDADE:

- Porque eu preciso ou valorizo...

PEDIDO:

Você está disposto a...



SENTIMENTO:

- Você está se sentindo...

NECESSIDADE:

- Porque você precisa ou valoriza...



RESUMO - CNV



PARTE-03



**MANUAL DE
COMUNICAÇÃO
NÃO VIOLENTA
PARA ORGANIZAÇÕES**



MEDITAÇÃO

A meditação é uma ferramenta que, dentre vários benefícios, ajuda a estar presente na escuta ativa para desenvolvimento de uma comunicação não violenta, melhorando a empatia e a capacidade de interpretar sentimentos alheios. É uma prática milenar que trabalha o desapego ao passado e a ansiedade com o futuro, reduz o estresse e preocupação. Ajuda a dispensar rótulos e julgamentos, uma vez que trabalha o interior humano, auto avaliação e libertação do ego. Segundo Krishnamurti (1980, p.99) “A meditação é uma forma de recolhimento e de autocompreensão, uma forma de descobrir-nos, de libertar-nos da tradição, de idéias, de conclusões, um meio de estarmos completamente sós, sem nenhuma influência.”





MEDITAÇÃO

3.1 O ambiente

A prática não se restringe apenas ao ambiente de trabalho. Pode ser realizada em qualquer lugar onde elementos externos não sejam um empecilho para uma meditação satisfatória. O importante é não deixar que esses elementos dominem seus pensamentos, mas apenas observá-los. Se a meditação for realizada dentro do ambiente de trabalho, sugerimos antes do almoço ou intervalo para a prática, de 10 a 15 minutos por dia.

Desligue ou coloque o celular no modo silencioso. Escolha um ambiente tranquilo e sem distrações, onde não haja interrupções durante a meditação. Pode ser uma sala de reunião ou similar que esteja desocupada, na própria sala de trabalho - onde pode-se combinar com os demais colegas a realização da prática, no estacionamento, jardim ou até mesmo no banheiro. Não haverá limite espacial para a prática após ter experienciado os benefícios e adquirido certo controle sobre qualquer fator externo.

“Quando nos observamos e por meio dessa observação aprendemos acerca de nós próprios- sobre o modo como caminhamos, comemos, aquilo que dizemos, toda a bisbilhotice, ódio, ciúme- se de tudo isso ficarmos cientes, sem escolha, tal processo fará parte da meditação. Assim, a meditação pode ocorrer quando nos sentamos no autocarro ou caminhamos pelos bosques, com sua luz e sombras, ou então quando escutamos o canto dos pássaros e olhamos para o rosto da nossa esposa ou filho.”

(KRISHNAMURTI, 2002, p.4)





MEDITAÇÃO

3.2 Acessórios e Posturas

Existem acessórios que ajudam manter a postura e contribuem no conforto da prática, no entanto, pode ser feita em uma cadeira ou até mesmo no chão. O importante é que você se sinta confortável durante a prática. Retire também os sapatos, gravata, paletó ou blazer, cinto e tudo que possa desviar o foco da sua atenção para o desconforto.

CADEIRA



Sente-se na ponta, de preferência sem encostar as costas.

Apoie a planta dos pés no chão, se não alcançar utilize um banquinho ou suporte.

ZAFU (almofada E ZABUTON (base)



O zafu serve de apoio para que sua coluna fique ereta.

Ao sentar-se na ponta dele, balance o corpo para os lados procurando a posição certa que sustente a coluna.

BANQUINHO DE MEDITAÇÃO



O lado mais alto do banquinho fica virado para os pés e o mais baixo para os joelhos.

Pode-se colocar um tapete ou colchonete de base para amortecer os joelhos.

CHÃO



Lótus: a sola de cada pé fica virada para cima sobre a coxa da perna oposta.

Semi lótus: um pé fica no chão debaixo da perna oposta e o outro sobre a coxa oposta.

Birmanesa: pernas cruzadas e pés no chão debaixo das coxas opostas.



MEDITAÇÃO

3.3 Posições

O importante aqui é se sentir confortável e estável, de modo que consiga ficar imóvel.

Coluna: ereta - sem forçar, imagine que no topo da cabeça há um fio que a puxa para cima e mantém toda a coluna alinhada.

Olhos: é sugerido que, antes de meditar, olhe primeiro para todo o ambiente e só depois feche os olhos, assim o desejo de olhar é reduzido.¹

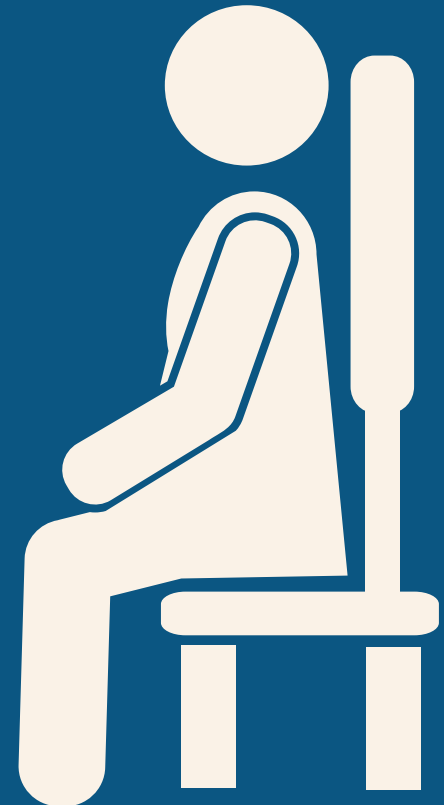
Maxilar e boca: relaxados - os dentes devem estar sutilmente separados e os lábios tocando suavemente.

Língua: atrás dos dentes superiores - ajuda a reduzir o fluxo de saliva na boca.

Mãos: nos joelhos ou no colo - onde estiver mais confortável.

Cotovelos: é sugerido que fiquem à vontade, separados do corpo para que o ar possa passar.²

Corpo: relaxado - solte os ombros, braços e todo o resto do corpo, mantendo a posição da coluna ereta.



¹ Krishnamurti (1981, p.64)

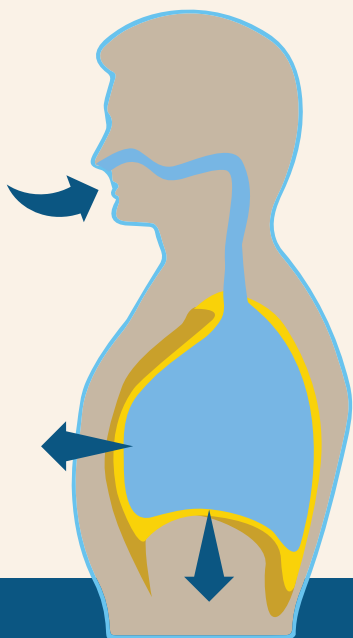
² Trecho do capítulo sobre meditação do livro "Além da religião", 2011 de Dalai Lama. Disponível em <<http://afelicidade.org/2015/12/dalai-lama-ensina-meditacao-sem-crencas/>> Acesso em: 17 out. 2017.



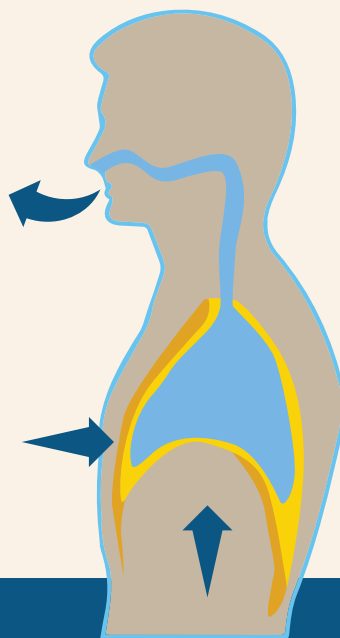
MEDITAÇÃO

3.4 Respiração

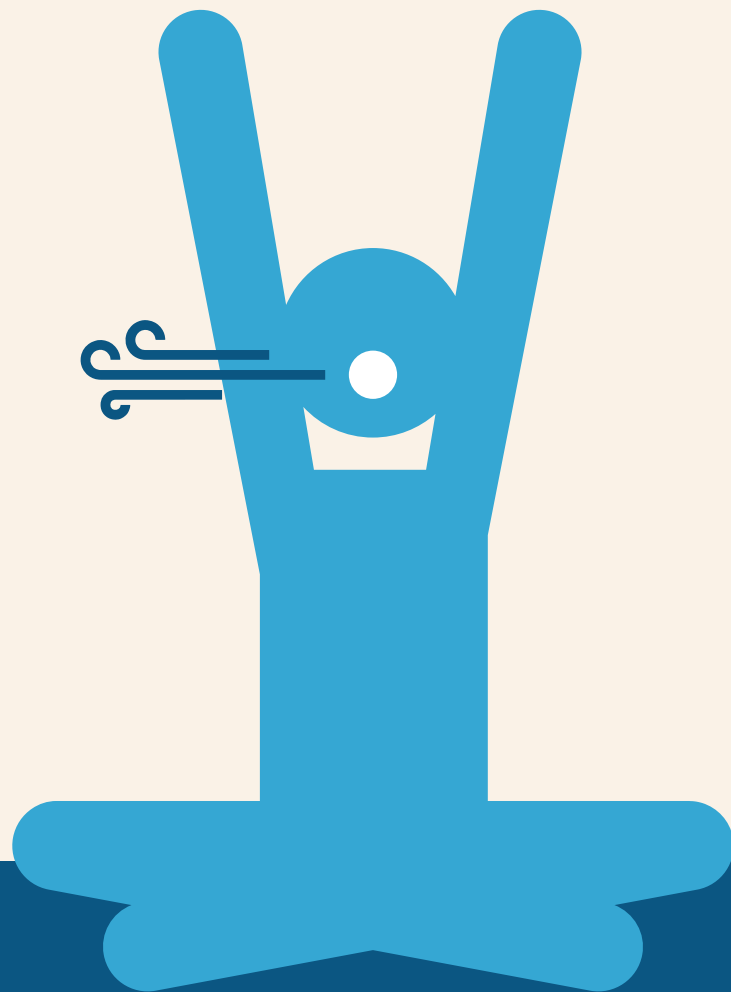
Imagine um pequeno e leve fio na frente de seu nariz, e que ao respirar ele não se mova. A inspiração deve ser tranquila e lenta, e a expiração mais ainda. As distrações, que podem ocorrer no meio do processo da meditação, perdem espaço ao focar a atenção na respiração. Mas atenção! Não julgue a forma como respira, apenas observe.



Inspirar
e Expandir o Diafragma



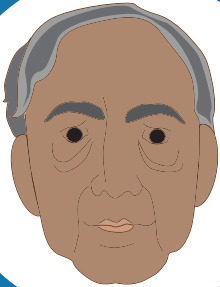
Expirar
e Relaxar o Diafragma





MEDITAÇÃO

3.5 Meditação



Krishnamurti (1949, p.119) alertou sobre a dificuldade de auto-observar até o fundo de cada pensamento-sentimento, mas que a percepção disso faz com que as divagações da mente cessem. Ele sugere que se escolha um pensamento, dentre vários da mente ‘tagarela’, e se aprofunde nele, sinta-o, entenda seu significado, assim a mente vai se esvaziando dos pensamentos resolvidos. Caso esse pensamento volte, examina-o novamente, porque não foi compreendido ainda.

Sente-se confortavelmente, com os olhos fechados e evitando mover o corpo, observe a atividade da mente, o movimento do pensamento, o curso que segue, um atrás do outro. Não tente corrigi-lo, nem controlá-lo. Não o condene, nem considere como certo ou errado, bom ou mau...

Acompanhe o pensamento e averigue o motivo do surgimento, sem mudá-lo. Verifique a razão por que certos pensamentos surgem na mente. Assim, há a compreensão de cada pensamento e sentimento, há uma consciência ativa.

“Compreender o inteiro curso do próprio pensar e sentir é libertar-se de todo pensamento, de todo sentimento, e, deste modo a criatura se aquieta.”





MEDITAÇÃO



DICA:

Se você nunca meditou ou tem dificuldade, recomendamos que comece ou tente fazê-la por apenas 1 minuto, através da técnica de Boroson, ou a de domínio do momento, de estar em paz. Com essa técnica é possível aderir à prática no trânsito a caminho do trabalho ou antes de iniciá-lo, como preparador de apresentação em alguma reunião ou qualquer tipo de situação que exija tranquilidade, seja para negociar ou relacionar-se com públicos internos e externos.

Minuto básico - primeiro contato

Neste momento inicial, encontre um local tranquilo onde não sofra nenhuma interrupção por apenas 1 minuto;

Utilize um cronômetro ou alarme (isso ajuda a esquecer de controlar o tempo e ajuda na concentração do processo);

Observe o inspirar e o expirar de sua respiração até tocar que 1 minuto se esgote. A respiração é que te indica e mantém no estado presente;

Mesmo que pensamentos apareçam nesse 1 minuto, não lute contra eles, apenas observe e deixe os ir. Volte a observar a respiração;

“O minuto não diz respeito a intenções – a não ser a vontade de parar de tê-las. A verdade é que, se você praticá-lo regularmente, talvez se descubra pensando com mais otimismo e gostando mais de si mesmo. Talvez perceba que realmente está conseguindo tudo o que quer – ou ao menos gostando daquilo que tem. Você pode começar a se sentir mais bem-sucedido e perceber que suas intenções são mais claras e estão mais harmonizadas com o mundo. Mas lembre-se apenas de que o minuto básico não se trata de nenhuma dessas coisas, e não tem propósito algum. Na verdade, ele não é nada. É apenas o nada. Apenas todo um minuto de nada. Eis por que ele é um alívio tão grande.”
Boroson, Martin

Referências Bibliográficas

ALLAN, David G. Você já pensou em meditar durante o expediente? BBC Capital, BBC Brasil, 2016. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/03/160224_vert_cap_meditar_expediente_fd> Acesso em: 12 out. 2017.

BOROSON, Martin. Um momento de meditação. Sextante, 2012

CONNOR, Jane Marantz. Connecting across differences: finding common ground with anyone, anywhere, anytime. / Jane Marantz Connor and Dian Killian. --2nd. ed, PuddleDancer Press, 2012.

KABAT-ZINN J. et al. Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. The American Journal of Psychiatry, Volume 149, Issue 7, pp. 936-943, 1992. Disponível em <http://www.columbia.edu/itc/hs/medical/cp4/client_edit/topic4/sg3b-1.pdf> Acesso em: 16 out. 2017.

KRISHNAMURTI, JIDDU. Ensinar e aprender. Tradução de Marina Brandão Machado. Instituto Cultural Krishnamurti, 1980.

_____. O começo do aprendizado. Tradução de Octavio Mendes Cajado. São Paulo. Cultrix, 1981.

_____. A arte da meditação. Tradução de A. Duarte. 2002.

_____. O egoísmo e o problema da paz. Instituto Cultural Krishnamurti, 1949.

ROSENBERG, Marshall B. Comunicação não violenta : técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo. Ágora, 2006.

WACHS, K; CORDOVA, J.V; Mindful Relating: Exploring Mindfulness and Emotion Repertoires in Intimate Relationships. Journal of Marital Family Therapy, 33, 464-481, 2007. Disponível em: <<http://wordpress.clarku.edu/coupleslab/files/2013/09/3-2007-Mindful-relating.pdf>> Acesso em: 3 set. 2017.



