

INSTITUTO SUPERIOR DO LITORAL DO PARANÁ – ISULPAR

**NEUROAPRENDIZAGEM AVANÇADA: MASTER EM
PROGRAMAÇÃO NEUROLINGUÍSTICA**

JULIANA MARIA RUFINO BOT

**MANIPULANDO ALIMENTOS COM ARTE E PROGRAMAÇÃO
NEUROLINGUÍSTICA**

CURITIBA

2014

JULIANA MARIA RUFINO BOT

**MANIPULANDO ALIMENTOS COM ARTE E PROGRAMAÇÃO
NEUROLINGUÍSTICA**

Artigo apresentado à disciplina de Metodologia Científica como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Neuroaprendizagem Avançada: Master em Programação Neurolinguística, oferecido pelo Instituto Superior do Litoral do Paraná - ISULPAR

Orientadora: Vânia Lúcia Slaviero

CURITIBA

2014

MANIPULANDO ALIMENTOS COM ARTE E PROGRAMAÇÃO NEUROLINGUÍSTICA

Juliana Maria Rufino Bot ¹

RESUMO

Treinamento para manipuladores de alimentos desenvolverem autoconhecimento, respeito ao outro, aprende que cada habilidade pode ser desenvolvida e as emoções controladas, formando assim uma equipe efetiva de trabalho diário. Utilizando programação neurolinguística como aprendizagem generativa através de explicações, vivências. Apresentado com teatro, música, usando a respiração. Tornando um aprendizado criativo, leve, despertando a imaginação acessando a mente inconsciente, preenchendo lacunas cerebrais, despertando habilidades.

PALAVRAS CHAVES: programação neurolinguística, treinamento, arte.

ABSTRACT

Training for food manipulators develop self knowledge, respect for others, to learn that each ability can be developed and emotions can be controlled, forming an effective team for daily work. Using neurolinguistic programming as generative learning through explanations, experiences. Presented with theater, music, using the breath. Making a creative learning, light, awakening the imagination by accessing the unconscious mind, filling gaps brain, awakening abilities.

KEYWORDS: neurolinguistic programming, training, art.

¹ Graduada em Nutrição (2003) pelas Faculdades Integradas Espírita e Formação Específica em Yoga com ênfase em Yogaterapia (2010) pelas Faculdades Integradas Espírita. email – ju.sol@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Por ser nutricionista em produção de refeições para funcionários tanto transportada como em empresas com cozinhas administradas, e do outro lado professora de yoga e terapeuta corporal é um caminhar para lados opostos. E isso despertou várias questões em relação as reações das pessoas, bem como o julgamento sobre os outros, seus comportamentos, seu nível de aceitação com as situações. O que acontecia que era tão fácil a comunicação numa aula de yoga e tão difícil numa unidade de alimentação? Qual a razão de tanta defesa nas respostas? O que leva a saber seu dever e não cumprir? Por que a crítica e julgamento são tão intensos e repetitivos? As respostas podem estar relacionadas ao estado emocional? Ao grau de instrução que acabam se sentindo inferiores? Aos filhos, netos, maridos que deixaram em casa com problemas em relação a drogas, bebidas, doenças?

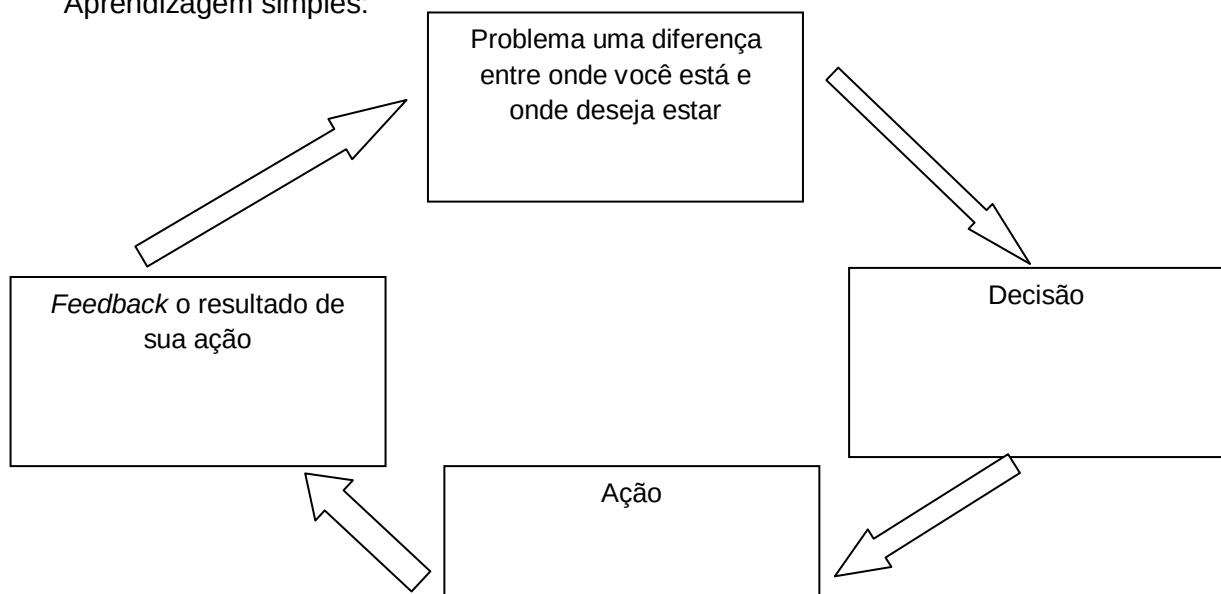
Então a autora decidiu estudar e ir aplicando treinamentos na forma individual, coletivo com músicas e vivências, iniciar reuniões com acompanhamento, ouvindo, construindo *rapport* e sutilmente entrando com conhecimentos e liderando para o necessário no momento. E o resultado foi melhorando, foram aparecendo no cumprimento das tarefas diárias, bem como no entendimento em equipe e ocorrendo até demissões por perceberem que aquilo não era mais para elas, não queriam mais conseguiram a coragem de mudar. E assim inicia este trabalho aprimorando, buscando incluir todas as formas representacionais, as atividades coletivas em grupos e individuais para que a própria pessoa promova seu autoconhecimento, que a emoção toque, que construam novos pensamentos e resignifiquem suas crenças, compreendam os pressupostos da programação neurolinguística (PNL) promovendo uma maior aceitação, compreensão um melhor trabalho em equipe. E perante essa necessidade de treinamento eficiente segue este estudo bibliográfico.

1 DESENVOLVIMENTO

Atualmente empresas precisam treinar seus funcionários, algumas cumprem apenas com as regras sem se preocupar com a qualidade e outras já buscam bons treinamentos a oferecer aos seus funcionários obtendo com isso uma equipe mais efetiva que caminham todos no mesmo objetivo sendo esta uma equipe que realiza. Há vários tipos de treinamentos, sendo treinamento um processo que aumenta e oferece um contexto para a aprendizagem em conhecimento, valores e atitudes. E “aprendizagem é o processo de adquirir conhecimento, habilidades ou capacidades por meio de estudo, experiência ou ensino”.(O’CONNOR E SEYMOUR, 1996, p.24).

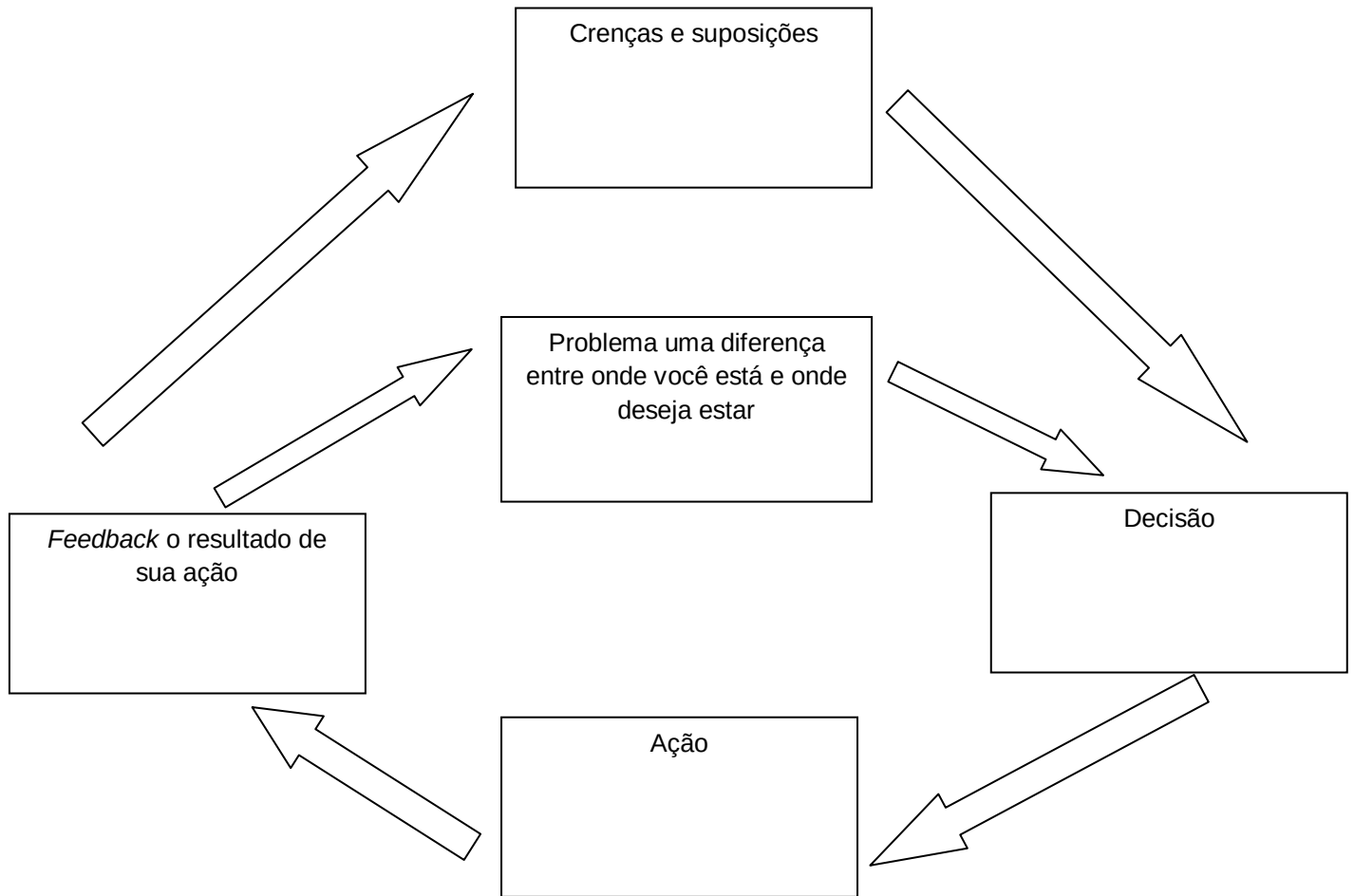
Segundo O’Connor e Seymour (1996, p. 36) a maior parte da aprendizagem ocorre no nível inconsciente e é influenciada pelo estado emocional. Na aprendizagem simples conhece-se o estado atual, o desejado, a evidência a atingir o estado desejado. Agir para diminuir a diferença entre estado atual e estado desejado, continuar a percorrer o ciclo até ter evidências de que atingiu o seu objetivo. Na aprendizagem generativa que é aprender a aprender, criar o aperfeiçoamento contínuo e auto realização dos indivíduos, é necessária para criar uma empresa que aprende, a programação neurolinguística (PNL) é um método de aprendizagem generativa.

Aprendizagem simples:



Fonte: O’CONNOR, JOSEPH, 2013, p. 31.

Aprendizagem generativa:



Fonte: O'CONNOR, JOSEPH, 2013, p. 32.

Segundo O' Connor (2013, p. 2) o nome "programação neurolinguística" advém de três áreas: programação que é como é dada sequência nas ações para alcançar as metas; neurologia e a mente e como se pensa; lingüística a forma que se usa a linguagem e como ela afeta cada pessoa.

1.1 Programação Neurolinguística

Segundo O' Connor e Seymour (1996, p. 17 e 18) o treinamento para funcionários é apenas uma escolha entre tantas nas empresas que buscam melhorar seu desempenho e desenvolver seu pessoal. Uma maneira eficaz e econômica de transmitir habilidades e promover o desenvolvimento organizacional individual e de trabalho é o treinamento em grupo que se traduzirá numa vantagem competitiva para a empresa. "Desenvolvendo a qualidade de seu pessoal, as pessoas inteligentes aproveitam ao máximo as máquinas modernas, encontram maneiras inteligentes de utilizá-las e inventam outras ainda mais inteligentes". (O'CONNOR E SEYMOUR, 1996, p.18).

Claro que além dos funcionários serem treinados a empresa precisa aprender, e "a empresa que aprende é aquela que reconhece a importância das pessoas que nela trabalham, apóia o seu desenvolvimento total e cria um contexto no qual elas possam aprender" (O'CONNOR E SEYMOUR, 1996, p.18). Para O' Connor e Seymour (1996, p. 18) das empresas que aprendem, formam grupos de pessoas que confiam uma nas outras e compartilham o mesmo objetivo juntando suas forças, sendo assim um grupo que realiza tendo uma visão compartilhada criando propósito e identidade organizacional que inspiram e motivam todos os membros da empresa. E com a aprendizagem em equipe as pessoas formam equipes efetivas.

Além de tudo isso "as empresas precisam preparar pessoas para mudanças" (O'CONNOR E SEYMOUR, 1996, p.20). Para O' Connor e Seymour (1996, p. 20) existem habilidades interpessoais que são importantes, pois apenas o comportamento dirigido as tarefas não é suficiente. Então o treinamento precisa atingir o nível de melhorar as capacidades existentes das pessoas e que consigam desenvolver novas habilidades, como ensinar a pescar em vez de dar o peixe.

"As habilidades de comunicação e relacionamento são fundamentais para que os esquemas de preparação e monitoração funcionem, revelando o que existem de melhor nas pessoas." (O'CONNOR E SEYMOUR, 1996, p.20).

Para O' Connor e Seymour (1996, p. 25 e 26) iniciar um treinamento existem ciclos, como: identificar as necessidades da empresa, de cada uma das funções, e as de cada indivíduo; estabelecer os objetivos para o treinamento em termos de habilidades, valores e atitudes, conhecimento e recursos; planejar treinamento para satisfazer necessidades e objetivos; o processo de treinamento ao vivo; avaliar a eficácia do treinamento na realização dos seus objetivos e utilizar resultados para aperfeiçoar o ciclo, onde a avaliação final verificará se o treinamento aumentou a eficácia organizacional e consequentemente os lucros da empresa se for o caso.

Em relação a estabelecer objetivos, a primeira pergunta a se fazer é "O que eu desejo alcançar nesse treinamento?" (O'CONNOR E SEYMOUR, 1996, p.54). Segundo O' Connor e Seymour (1996, p. 54) a estrutura do treinamento é construída em torno dos objetivos e sendo eles o centro do planejamento. E ainda existe os objetivos finais que são o resultado do que os treinandos aprenderam.

De acordo com O' Connor e Seymour (1996, p. 59 e 60) os treinandos chegam com desejos, necessidades objetivos e expectativas diferentes. O desenvolvimento do treinamento varia de acordo com o tamanho do grupo, o nível do treinamento também pode variar do básico ao avançado, e se participantes se conhecem também faz diferença bem como se o treinamento é voluntário ou obrigatório. Caso sendo obrigatório a atmosfera será diferente e alguns treinandos podem estar ambivalentes ou ressentidos é melhor não ignorar este fato e de início já ir dizendo " Eu sei que vocês não puderam decidir se iriam ou não fazer esse treinamento. Por enquanto, vamos deixar isso de lado e descobrir como poderemos aproveitar ao máximo nosso tempo juntos". (O'CONNOR E SEYMOUR, 1996, p. 60). Essa atitude demonstra que como treinador reconhece as preocupações do grupo e o exclui da conspiração que os obrigou a comparecer.

De acordo com O' Connor e Seymour (1996, p. 63) em relação ao processo de aprendizagem usar vivências diferenciadas, variando no tempo dos exercícios, variando meios de comunicação abordando: aspectos mentais, físicos, emocionais, espirituais, atividades em grupo, interpessoais e individuais. Estar atento, pois depende do grupo e do assunto podem ocorrer imprevistos, assim tempo e flexibilidade são características que devem estar presentes no treinamento.

E atento que “a lembrança é mais forte no início e no final da sessão de aprendizagem, portanto apresente assuntos importantes imediatamente após um intervalo.” (O’CONNOR E SEYMOUR, 1996, p. 64).

“...Tornar o treinamento divertido e envolvente mostrando que a aprendizagem pode ser criativa e excitante embora os treinandos possam ter idéias fixas formadas nos tempos de escola, de que a aprendizagem é um assunto sério e exige muito trabalho. Essa é uma crença que eles ficarão felizes de perder.” (O’CONNOR E SEYMOUR, 1996, p. 63).

A aprendizagem envolve autodesenvolvimento, aprender a agir de forma diferente, pensar de forma diferente e se sentir diferente. Quando se aprende novas idéias ou comportamentos há duas zonas de perigo: zona da ansiedade, quando a dificuldade percebida é muito maior que os recursos recebidos; zona do tédio ou zangão, quando os recursos percebidos são muito maiores do que a dificuldade percebida. (O’CONNOR, 2013, p. 30).

“Quando a dificuldade percebida se equipara aproximadamente aos recursos percebidos. Desta forma ao sentir-se alerta e curioso e puder ficar na zona de aprendizagem e evitar a zona da ansiedade e do zangão, então a aprendizagem será recompensadora e agradável”.

O’CONNOR, 2013, p. 31.

Segundo O’ Connor e Seymour (1996, p. 33 e 34) dentro da aprendizagem generativa utilizando PNL, segue uma metáfora de Gregory Bateson que conta a sua experiência ao estudar os padrões de comunicação dos golfinhos no Instituto de Pesquisas Marítimas, no Havaí.

Golfinho esperto

O aprendizado de padrões e a importância do relacionamento

“Bateson trabalhou com os instrutores enquanto eles ensinavam os golfinhos a se apresentarem em espetáculos públicos. O processo começou com um golfinho não treinado. No primeiro dia, quando o golfinho fez alguma coisa diferente, como saltar para fora da água, o instrutor usou um apito e, como recompensa, deu-lhe um peixe. Sempre que o golfinho se comportava daquela maneira, o instrutor usava o apito e jogava-lhe um peixe. Logo, o golfinho aprendeu que o seu comportamento lhe garantia um peixe; ele o repetia continuamente, sempre esperando uma recompensa.

No dia seguinte, o golfinho surgiu e executou o seu salto, esperando um peixe. Não o teve. Durante algum tempo, ele repetiu o seu salto, inutilmente. Irritado, fez alguma outra coisa, como uma viravolta. O instrutor, então, usou o apito e deu-lhe um peixe. Sempre que o golfinho repetia aquela nova proeza, na mesma sessão, recebia a recompensa. Nenhum peixe para a proeza de ontem, somente para alguma coisa nova.

Esse padrão foi repetido durante 14 dias. O golfinho surgia e realizava a proeza que aprendera no dia anterior, sem nenhum resultado. Muitas vezes, executava as proezas de alguns dias atrás, só para conferir as regras. Mas, só era recompensado quando fazia alguma coisa nova. Provavelmente, isso foi bastante frustrante para o golfinho. Contudo, no décimo quinto dia, de repente, ele pareceu ter aprendido as regras do jogo. Entusiasmou-se e apresentou um espetáculo surpreendente, incluindo oito novas formas diferentes de comportamento, quatro das quais jamais haviam sido antes observadas na espécie. O golfinho parecia ter compreendido não apenas como gerar o novo comportamento, mas também as regras sobre como e quando gerá-lo. Os golfinhos são inteligentes”.

Um último detalhe: durante os 14 dias Bateson observou que o instrutor jogava peixes para o golfinho fora da situação de treinamento. Bateson ficou curioso e questionou essa atitude. O instrutor respondeu: "Ah! isso. É para manter as coisas em termos amigáveis, naturalmente. Afinal, se não tivermos um bom relacionamento ele não vai se dar ao trabalho de aprender alguma coisa". (O'CONNOR E SEYMOUR, <http://www.possibilidades.com.br>).

“ A mente que se abre a uma nova idéia jamais voltará ao seu tamanho original.” (Albert Einstein - <http://www.radiodebemcomavida.com>)

Segundo O' Connor e Seymour (1996, p. 37) PNL relaciona as palavras, pensamentos e comportamento aos objetivos. É uma psicologia generativa eclética e sistêmica que considera as relações e influências das diferentes partes da personalidade. De acordo com O' Connor (2013, p. 4 e 5) a PNL possui seis pilares básicos, sendo eles: 1) a pessoa, seu estado emocional e seu nível de habilidade; 2) as pressuposições os princípios guias as crenças sobre as quais se age; 3) *rapport* que é a qualidade do relacionamento é essencial a boa comunicação, se existir *rapport* os outros se sentirão reconhecidos e serão imediatamente responsivos; 4) Resultado é aquilo que cada um quer e uma tarefa é o que preciso fazer para consegui-lo, para obtê-lo é preciso saber onde esta agora, onde quer chegar e

planejar uma estratégia; 5) *Feedback* as informações que obtidas dos sentidos permitem saber se é a direção da meta; 6) Flexibilidade se o que estiver fazendo não estiver funcionando, faça algo diferente, quanto mais opções tiver maior a chance de sucesso.

Das pressuposições da PNL para O' Connor (2013, p. 5 a 7) são treze os princípios centrais: 1) As pessoas respondem a sua experiência, não a realidade em si, os sentidos, as crenças as experiências passadas dão um mapa de mundo a partir do qual cada um pode operar e para ter maior liberdade de ação a PNL apresenta a arte de mudar esses mapas; 2) Ter uma escolha ou opção e permitir ter um mapa que dê mais escolhas; 3) As pessoas fazem a melhor escolha que podem no momento; 4) As pessoas funcionam perfeitamente já as estratégias podem ser mal projetadas, entender como as pessoas funcionam para que a estratégia possa ser modificada será mais útil e desejada; 5) Todas as ações tem um propósito sempre esta se tentando fazer algo mesmo sem ter consciência; 6) Todo comportamento possui intenção positiva, a PNL separa a intenção por trás de uma ação da ação em si, uma pessoa não é seu comportamento; 7) O inconsciente contrabalança o consciente, cada um possui o recurso que precisa para viver em equilíbrio; 8) O significado da comunicação não é aquilo que comunica mas aquilo que obtém, não há falhas na comunicação há respostas e *feedbacks*, se caso não obter o resultado esperado é necessário mudar o que esta fazendo; 9) Não existem pessoas desprovidas de recursos, apenas estados mentais desprovidos de recursos; 10) Mente e corpo se interagem e se influenciam; 11) Todas as informações são processadas pelos sentidos, se torná-los mais aguçados obterá mais informações e pensara de forma mais clara; 12) Se uma pessoa pode fazer alguma coisa, é possível modelá-la e ensiná-la a outros; 13) o aprender esta no fazer.

“A PNL ela traz autodesenvolvimento e mudança. Primeiro, possibilita a pessoa se auto trabalhar, para se tornar a pessoa que realmente quer ser e da mesma forma para que possa ajudar outras pessoas de forma eficaz.” (O' CONNOR, 2013, p.7). Segundo O' Connor (2013, p.8) ao abordar a mudança o autodesenvolvimento precisa ser congruente estar determinado e não se sabotar, então trabalhar em relacionamento de confiança e influências mutuas, logo definir aquilo que deseja alcançar, já o resultado deve ser ecológico sem conseqüências

desastrosas aos outros e por fim fazer “ponte ao futuro” mentalmente se ver já no resultado reforçando a forma de agir para quando chegar a hora de testar o que aprendeu.

Segundo O’ Connor (2013, p. 45) compreendendo pilares e princípios da PNL trabalhando o autodesenvolvimento, desenvolvendo uma nova forma de fazer e pensar, pode-se melhorar os relacionamentos, pois a forma que se cria relacionamentos tem a ver com o que se faz e o que se pensa. “A PNL fornece habilidades para a criação de um relacionamento respeitoso e mutuamente influente ao estabelecer e construir *rapport* em diferentes níveis neurológicos.” (O’ CONNOR, 2013, P. 45). Para O’ Connor (2013, p. 45) construir *rapport*, a pessoa tem que ter interesse genuíno na outra pessoa, ser curioso quanto a quem o outro é e como pensa, estar disposto a ver o mundo a partir do ponto de vista da outra pessoa. E no relacionamento para ser influente precisa estar disposto a ser influenciado. Para construir *rapport* e bons relacionamentos é preciso acompanhar o ritmo do outro. Uma vez tendo acompanhado o ritmo de outra pessoa, estabelecido *rapport* e mostrado que a compreende, terá a chance de liderá-la.

Liderar, é utilizar a influência que construiu, ao acompanhar o ritmo do outro. “Para qualquer mudança bem-sucedida em si mesmo ou em outros, acompanhe o ritmo ...depois...lidere.” (O’CONNOR, 2013, p. 48).

De acordo com O’ Connor (2013, p. 49 a 51) pode fazer isso através da equiparação que pode acontecer em todos os níveis neurológicos: ambiente, comportamento, capacidades, crenças e valores, identidade, além da identidade. A equiparação não verbal é muito mais poderosa do que a concordância verbal. Para isso tudo quanto mais aguçado os sentidos melhor o resultado. A atenção é direcionada através dos sentidos. Prestando atenção no exterior os pensamentos são enriquecidos, já prestando atenção no interior se tornará um ser mais sensível aos próprios pensamentos e sentimentos, mais seguro de si e mais capaz de dar atenção ao exterior. Surgindo então os sistemas representacionais: a forma que se vê, ouve, sente sabores, cheiros é a forma que se reapresenta o mundo externo ao interno. Sendo os principais o sistema: cinestésico (tato, consciência corporal, sensações), visual (imagens), auditivo (ouvir) olfativo (odores), gustativo (sabores).

Para O' Connor (2013, cap. 10) Relacionamento e comunicação segundo John Grinder e Richard Bandler, as palavras que se usa baseiam-se na experiência individual, assim a falta de comunicação ocorre porque as palavras significam coisas diferentes para pessoas diferentes. E aqui entra o “metamodelo de linguagem” que é a arte de usar a própria linguagem para esclarecer a linguagem, é a arte de fazer perguntas-chave para descobrir o que as palavras significam para o outro indivíduo. Desta forma obtém informações específicas de alta qualidade. John Grinder e Richard Bandler modelaram as habilidades linguísticas dos terapeutas Virginia Satir e Fritz Perls onde há treze padrões divididos em três categorias: deleções e omissões; generalizações; distorções. O metamodelo primeiramente coleta informações, esclarece significados, identifica limites, oferece mais escolhas.

Retomando o pressuposto de que “se uma pessoa pode fazer, os outros também podem”, O' Connor e Seymour (1996, p.38) relatam que basta modelar a pessoa exemplo, explorando o que elas fazem: seu comportamento, suas ações e sua fisiologia. Também precisa descobrir porque elas fazem desta maneira: as crenças e valores por trás do comportamento. Habilidades são ações consistente mantidas e operadas por crenças. A aprendizagem pode acontecer em diferentes níveis, o modelo a seguir foi criado por Robert Dilts: a) ambiente: o contexto, tudo o que rodeia e pessoas com que se relaciona; b) comportamento: ações específicas; c) habilidades e capacidades: aquilo que se pode e é capaz de fazer; d) crenças e valores: aquilo que se acredita que é importante p si; e) identidade: autoconsciência básica, valores essenciais e missão de vida; f) espiritual: relação com alguma coisa além de si mesma.

1.2 Artes

1.2.1 Teatro

“O teatro de animação inclui máscaras, bonecos, objetos onde separados cada um pertence a um gênero teatral e quando misturados adquirem características próprias e constituem o teatro de forma animada. O movimento deve promover a ilusão da ação executada.” (AMARAL, 1996, p. 18).

“Máscaras e bonecos são rostos sem um corpo ou seres em busca de alma, expressam idéias.” (AMARAL, 1996, p. 18). Detalha Amaral (1996, p. 19) a

dramatização com objetos que contem energia, são símbolos são artisticamente transformados de movimento a personagens. Usando a matéria como condutora de idéias ocorre a ligação entre o mundo material e sobrenatural. E a energia com movimento é a animação que segundo Amaral, 1996, p. 19-20 descreve:

“O teatro de formas animadas estabelece uma comunicação com o transcendental que não se dá através da consciência racional, mas sim através da não-consciência, da matéria, unicamente através de suas qualidades energéticas.”

Imagens, fatos, mitos tornam conceitos abstratos mais compreensíveis e ainda resulta em vibrações espirituais no interior do espectador. Trazendo da história as transformações do homem se davam nas cerimônias rituais que são cerimônias coletivas onde se realizavam ações que provocavam na mente dos participantes uma emoção que lhes conferia uma espécie de iluminação uma conscientização que os transportava para algo além, capacitando-os a enfrentar melhor as dificuldades do dia a dia. E em se transformando transforma-se também todo o ambiente. (AMARAL, 1996, p. 26).

1.2.2 Música

Segundo Sekeff (2002, p. 13 e 14) a música favorece no educando o bem estar, o crescimento de potencialidades, o desenvolvimento pessoal, maior consciência da dimensão da linguagem com seus múltiplos sentidos fala diretamente ao corpo, mente e emoções. A linguagem musical não é apenas uma combinação de ruídos, sons e silêncios é um recurso de expressão, comunicação, gratificação, mobilização, auto realização. Além da música ser um recurso de expurgação, catarse e maturação (emocional, social, intelectual) e também é um recurso de prazer de sublimação e ainda terapêutico auxiliando na saúde física e mental através da musicoterapia.

De acordo com Sekeff (2002) a música linguagem icônica carrega em seus flancos o inconsciente sempre traz uma lacuna que é preenchida pelo imaginário do receptor na escuta. Ela ainda permite as pessoas irem além do imaginado, permite o

acesso a dimensões não reveladas pela lógica, pelo raciocínio e pelo pensamento discursivo.

“A música também é indutora da atividade motora, afetiva e intelectual em razão dos seus elementos constitutivos (ritmo, melodia, harmonia, timbre) de seus parâmetros formadores (duração, altura, intensidade, densidade e textura e de seus movimentos sintáticos e relacionais com o poder de “co-mover” o receptor que na escuta, acaba por responder afetiva, intelectual e corporalmente a todos esses elementos da comunicação.” (SEKEFF, 2002, p. 43).

1.2.3 Respiração

“A respiração livre e consciente, com as narinas desobstruídas e limpas tem a capacidade de melhorar o bem estar e a atenção, já se a respiração for deficiente podem ocorrer dores de cabeça” (SLAVIERO, 2014, p. 55). Segundo Macedo (2009, p. 82) Inspirar e expirar são dois pólos de energia fisiológica, aspira-se oxigênio e expira-se gás carbônico, a respiração é fundamental a vida abastece o ser de energia vital. Quanto mais profunda a respiração mais vitalidade ela energiza todo o corpo principalmente a fabricação de sangue e a aceleração do seu fluxo.

De acordo com Macedo (2009, p. 82 e 83) as emoções, a fadiga, o estresse a tensão física são simplesmente alterados pela respiração quanto mais oxigenar melhores os benefícios. O fluxo estável, de oxigênio limpa obstruções, fixações ou bloqueios na mente, nas emoções e no corpo físico. Se observar a respiração perceberá que ela muda conforme suas emoções, então quando quiser conscientemente mudar as emoções altere sua respiração.

Segundo Cairo (2007, p. 48 e 49) a tensão muscular estrangula nervos que se comunicam com várias partes do corpo, principalmente do cérebro. Os nervos levam instruções do cérebro para a coluna vertebral e desta para o organismo. “Se tem pensamentos de raiva, medo e indignação o cérebro manda um comando para os músculos se tencionarem e permanecerem prontos para o ataque e a defesa.” Cada músculo comunica ao cérebro o motivo da tensão e o cérebro relembra os pensamentos de raiva, medo, indignação e defesa enviando mais ordens para tencionar os músculos. Na sequencia as artérias do coração iniciam a participação nesse contexto para poder manter o fluxo de sangue levando enzimas, adrenalina

que manterão os músculos preparados para o ataque real ou imaginário. Assim percebe-se a importância de relaxar os músculos, eliminar tensões, antes de escolher um pensamento ou desejo. Importante lembrar que “os pensamentos são influenciados pelas tensões e as tensões são influenciadas pelos pensamentos”. (CAIRO, 2007, p. 49).

De acordo com Cairo (2007, p. 49) percebe-se que é difícil ter bons pensamentos com dores no corpo, que acabam bloqueando o bom humor e pessoas zangadas, mal humoradas sentem mais dores no corpo. “Para sair deste círculo vicioso é necessário adquirir novos hábitos diários, como deitar-se e relaxar os músculos, pensando em cada parte do corpo, a começar pelos pés”. Para Cairo (2007, p. 45 e 46) ser carismático também melhora o humor, pois o carisma vem da energia da alegria, e a alegria vem da força vital que jorra dos *chacras*² e das glândulas endócrinas. “E a alegria atrai alegria, pois é a Lei da afinidade que tem a ver exatamente com estar em sintonia com seus desejos.” Os dois lados “problemático” e “iluminado” existe em qualquer pessoa,

“...por isso toda vez que estiver de mal com a vida atrairá quem esta nessa mesma vibração; no entanto se estiver alegre e sua alma profundamente grata com o que lhe acontece na vida, essas mesmas pessoas ficarão alegres, pois elas estarão sendo banhadas pela irradiação de sua aura alegre.” (CAIRO, 2007, p. 46).

E Cairo (2007, p. 46) continua relatando que cada um pode ser alegre independente das atuais circunstâncias de sua vida, desde que aceite que nada acontece por acaso e que tudo sempre pode mudar.

“ Vivência: Utilizar o relaxamento com a respiração para estimular, descarregar, vitalizar e conscientizar o ser: Iniciando em pé se puder caminhar ou mesmo no lugar, libere o peso do corpo para frente, o dedão é o ultimo a tocar o chão, ele dá forças para ação. Movimentar ombros, manter cervical reta imaginado crescendo olha para horizonte se visualiza caminhando no meio de um campo verde. Circular ombros, braços e mãos em espiral, alongar e girar mãos de um lado para outro elas também comunicam emoções. Chacoalhar todo o corpo jogar pra fora o que

² *chacras*: centros ou vórtices de energia são partes importantes do corpo energético. Existem os grandes, pequenos e minúsculos. Os chacras principais controlam e energizam os órgãos principais e vitais do corpo físico. (SUI, 2004, p 42).

incomoda. Imaginar que o ar é mágico e que pode aliviar todo o corpo – inspirar pelo nariz enchendo os pulmões de ar e soltar ar soltando o sopro lá de dentro “Há”. Fazer caretas e relaxar, imaginar-se com rosto descontraído e bonito. Imaginar o ar descendo até abdômen para costas e quadril soltando um gostoso ahhhh – isso relaxa profundamente. Agora chegou a hora da auto observação se pergunte – “como estou me sentindo agora?” – “Quais os pedidos do meu corpo?”. Respeite-se cada vez mais. Enfim caminhe ou vire para o lado e de um abraço gostoso na pessoa que escolheu lhe desejando muita alegria.” (SLAVIERO, p. 149-1502014).

1.3 Treinamento ao vivo

Planejando de uma forma generalizada, devendo claro modificar as vivências conforme o objetivo que a empresa solicitar, mas tendo como metodologia a encenação teatral, a musica, as vivências de PNL misturadas aos conteúdos técnicos a serem trabalhados para promover uma melhor colaboração de cada profissional dentro das normas sanitárias, realizando um trabalho consciente e harmônico para si próprio e para os outros. Promovendo uma alteração mental e emocional que respingará nas suas atitudes no meio em que vive.

1) Palestrante 1 - Sentado com violão, se posiciona enquanto funcionários vão chegando e fica em silêncio.

2) Palestrante 2 - Apresenta o treinamento usando linguística para acompanhar. Torna-os conscientes de onde estão.

“Sabe-se que não puderam decidir se fariam ou não este treinamento mas por enquanto vamos deixar isso de lado e descobrir como podemos aproveitar ao máximo esse tempo juntos”. (O’CONNOR E SEYMOUR, 1996).

Então direciona e os convida para iniciar treinamento já programando o final. Exemplo: bem vindos ao lazer, a cultura, a leveza de não levar a vida tão a sério, bem vindos ao riso, bem vindos a acessar os seus sentimentos as suas emoções a sua respiração. Acompanhem-nos daqui para frente com a mente receptiva e o coração tranquilo.

3) Palestrante 1 - toca e canta a música:

Tudo se Transforma

Olhe para cima
Olhe para baixo
Olhe para trás
Mas também olhe pra frente

Ouçã sua voz
Ouça os passarinhos
Ouça o universo
E as canções que vem do Céu

Refrão
Porque tudo passa
Tudo se transforma
Tudo se acalenta
Dentro do teu coração
Heya Heya Aho
Heya Heya Aha
Heya Heya Aho
Dentro do teu coração
Sinta suas pernas
Sinta os seus pés
Sinta os seus braços
E a sua respiração

Seja seu destino
Cante sua história
Seja a paz no mundo
E o amor que orienta
(GIDE FERREIRA, 2014)³

- 4) No meio da música Palestrante 2 sai
- 5) No finalzinho da música Palestrante 2 entra com uma capa e de capuz e para como uma estatua

³ Gide Ferreira: Compositor, ator, músico, terapeuta, *Practitioner* em PNL, pesquisador e mediador na área de consciência corporal e desenvolvimento pessoal.)

6) Ao finalizar a musica Palestrante 1 faz silêncio e observa e vai levantando utilizando artes cênicas

7) Em um monólogo vai questionando o que se passa. Logo começa a falar o que acha (seus julgamentos), e então fala _ Na realidade o que eu estou vendo é, e o que eu ouço é... Olha para pessoal e pergunta e vocês o que vêem? Fica o silêncio e se alguém se manifestar ouve e interage.

8) Palestrante 2 então tira o capuz e em movimentos explica julgamento, fala de crenças, experiências, mapa não é território em palavras simples.

9) Palestrante 1 conta a metáfora do “golfinho” de Joseph O’Connor.

10) Encenação entre Palestrante 1 e 2 recitando Menestrel de Willian Shakespeare:

“Depois de algum tempo você aprende a diferença, a sutil diferença entre dar a mão e acorrentar uma alma. E você aprende que amar não significa apoiar-se. E que companhia nem sempre significa segurança. Começa a aprender que beijos não são contratos e que presentes não são promessas. Começa a aceitar suas derrotas com a cabeça erguida e olhos adiante, com a graça de um adulto e não com a tristeza de uma criança.

Aprende a construir todas as suas estradas no hoje, porque o terreno do amanhã é incerto demais para os planos, e o futuro tem o costume de cair em meio ao vão.

Depois de um tempo você aprende que o sol queima se ficar exposto por muito tempo.

E aprende que, não importa o quanto você se importe, algumas pessoas simplesmente não se importam... E aceita que não importa quão boa seja uma pessoa, ela vai feri-lo de vez em quando e você precisa perdoá-la por isso. Aprende que falar pode aliviar dores emocionais.

Descobre que se leva anos para construir confiança e apenas segundos para destruí-la...

E que você pode fazer coisas em um instante das quais se arrependerá pelo resto da vida. Aprende que verdadeiras amizades continuam a crescer mesmo a longas distâncias.

E o que importa não é o que você tem na vida, mas quem você tem na vida.

E que bons amigos são a família que nos permitiram escolher.

Aprende que não temos de mudar de amigos se compreendemos que os amigos mudam...

Percebe que seu melhor amigo e você podem fazer qualquer coisa, ou nada, e terem bons momentos juntos. Descobre que as pessoas com quem você mais se importa na vida são tomadas de você muito depressa... por

isso sempre devemos deixar as pessoas que amamos com palavras amorosas; pode ser a última vez que as vejamos. Aprende que as circunstâncias e os ambientes têm influência sobre nós, mas nós somos responsáveis por nós mesmos. Começa a aprender que não se deve comparar com os outros, mas com o melhor que pode ser. Descobre que se leva muito tempo para se tornar a pessoa que quer ser, e que o tempo é curto.

Aprende que não importa onde já chegou, mas para onde está indo... mas, se você não sabe para onde está indo, qualquer caminho serve. Aprende que, ou você controla seus atos, ou eles o controlarão... e que ser flexível não significa ser fraco, ou não ter personalidade, pois não importa quão delicada e frágil seja uma situação, sempre existem, pelo menos, dois lados. Aprende que heróis são pessoas que fizeram o que era necessário fazer, enfrentando as conseqüências. Aprende que paciência requer muita prática.

Descobre que algumas vezes a pessoa que você espera que o chute quando você cai é uma das poucas que o ajudam a levantar-se. Aprende que maturidade tem mais a ver com os tipos de experiência que se teve e o que você aprendeu com elas do que com quantos aniversários você celebrou. Aprende que há mais dos seus pais em você do que você supunha.

Aprende que nunca se deve dizer a uma criança que sonhos são bobagens... Poucas coisas são tão humilhantes e seria uma tragédia se ela acreditasse nisso.

Aprende que quando está com raiva tem o direito de estar com raiva, mas isso não te dá o direito de ser cruel. Descobre que só porque alguém não o ama do jeito que você quer que ame não significa que esse alguém não o ama com tudo o que pode, pois existem pessoas que nos amam, mas simplesmente não sabem como demonstrar ou viver isso.

Aprende que nem sempre é suficiente ser perdoado por alguém... Algumas vezes você tem de aprender a perdoar a si mesmo. Aprende que com a mesma severidade com que julga, você será em algum momento condenado.

Aprende que não importa em quantos pedaços seu coração foi partido, o mundo não pára para que você o conserte. Aprende que o tempo não é algo que possa voltar.

Portanto, plante seu jardim e decore sua alma, em vez de esperar que alguém lhe traga flores. E você aprende que realmente pode suportar... que realmente é forte, e que

pode ir muito mais longe depois de pensar que não se pode mais. E que realmente a vida tem valor e que você tem valor diante da vida! Nossas dúvidas são traidoras e nos fazem perder o bem que poderíamos conquistar se não fosse o medo de tentar.”

(TRADUÇÃO DE “*AFTER A WILLE*” DE VERÔNICA SHOFFSTAL, 1971
SHAKESPEARE, 2012)

11) Palestrante 2 fala brevemente sobre visual auditivo e cinestésico, e faz vivência em grupo: calibragem visual , auditivo e cinestésico. Descrevendo:

Calibração visual: grupos de 3 pessoas: A, B, C

1. **A** fecha os olhos, enquanto **B** cristaliza uma determinada postura corporal.
2. **A** é chamado, por **C** a observar atentamente a postura de **B**.
3. **A** fecha os olhos e **B** procede a uma pequena alteração em sua postura. **A** é chamado por **C**; abre os olhos e verbaliza a alteração percebida.

Após cada um passar a vivencia inverter os papeis.

Calibração Auditiva: grupo de 2 pessoas A e B

1. **A** fará um som qualquer, combinado previamente entre a dupla
2. **B** vendara os olhos e seguira o som
3. Vivencia sem conversas
4. **A** andara pelo ambinete fazendo o som, cuidando para que **B** ande em segurança
5. Ao som de um “plim” inverte posições.

Calibração Cinestesica: grupo 4 pessoas

1. Uma pessoa senta-se em uma cadeira, de olhos fechados.
2. As outras passarão ao redor dela, em fila
3. Quando passar pela frente, tocar na altura do joelho escolhido, verbalizando o próprio nome (de quem esta tocando)
4. Fazer umas 3 voltas desta maneira
5. Sem verbalizar, mudar a ordem da fila; embaralhando-se
6. Na ultima volta, apenas toca-se no mesmo local sem verbalizar o nome
7. A pessoa que esta sendo tocada descobrirá de quem é o toque. Obs.: se não descobrir, experimente mais duas vezes.
8. Cada um deverá viver a experiência em todas as posições.

(SLAVIERO, 2013, p. 17 E 18.)

- 12) Segundo Slaviero (2014, p. 56) relaxar, Respirar citado acima com movimentos corporais. Expirar com suspiro de AHHH

AAAHHH (1min)

Limpe bem o nariz...asoe (é bom assoar o nariz antes de sair de casa, auxilia no raciocínio).

Inspira profunda e calmamente pelo nariz...e solte um gostoso Aaahhhhhh...bem audível.

Repita varias vezes em diferentes tonalidades.

Lembrando que repsirar bem é importante para a concentração.

(SLAVIERO, 2014, p. 56.)

- 13) Metamodelar segundo O' Connor (2013, p. 165) "leis vigentes, regras o porquê segui-las". No metamodelo coleta informações, esclarece significado, identifica limites e oferece mais escolhas.

- 14) Acessando recursos inconscientes segundo O' Connor (2013, p. 208) através modelo Milton que da sugestão sem ser interpretadas como ordem a pessoa escolhe o que fará com perguntas de respostas sim ou não já como comando, perguntas finais acrescentadas no final de uma afirmação, pergunta embutidas, citações, metáforas.

- 15) Ponte ao futuro : segundo O' Connor (2013, p. 327) ensaiar um resultado pedindo para imaginarem fazendo uma simulação mental do futuro usando tudo que aprenderam na palestra.

- 16) Palestrante 1 finalizar com a mesma música do inicio.

- 17) Palestrante 2 fica na porta de saída para entregar um comprovante que assistiu palestra, olhando nos olhos e sorrindo e agradecendo de um em um. Logo Palestrante 1 vem e ajuda entregar.

GRATIDÃO POR PARTICIPAR DO TREINAMENTO:
"MANIPULANDO ALIMENTOS COM ARTE E PROGRAMAÇÃO
NEUROLINGUISTICA COM: JULIANA RUFINO E GIDE FERREIRA.
2014.

"TU JULGARÁS A TI MESMO...É O MAIS DIFÍCIL. É BEM MAIS
DIFÍCIL JULGAR A SI MESMO QUE JULGAR OS OUTROS. SE
CONSEGUIRES FAZER UM BOM JULGAMENTO DE TI, SERÁS UM
VERDADEIRO SÁBIO." SAINT –EXUPÉRY, A. pg 33, 2003.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluindo-se este estudo bibliográfico percebe-se que a empresa que aprende obtém funcionários mais dedicados e que caminham rumo ao um único objetivo promovendo assim o crescimento da empresa. Que os funcionários transmitem suas habilidades de acordo com suas emoções e crenças que o subconsciente atua fortemente no trabalho do dia a dia. Desta forma, usar a programação neurolinguística para promover a mudança dos funcionários acaba funcionando desde que o planejamento seja feito sobre um objetivo bem definido.

A arte nas suas formas teatrais, musicais abre as portas do imaginário das pessoas, fazendo com que quebrem padrões que abram suas mentes para o novo e percebam que também são capazes de realizar, de mudar. A respiração libera as emoções as tensões e sabendo usá-la equilibra o estado emocional do ser.

Portanto a PNL fornece habilidades para criação de um relacionamento respeitoso, compreendendo pilares e princípios da PNL trabalhando autodesenvolvimento, pois a forma que se cria relacionamentos tem a ver com o que se faz e o que se pensa. E a habilidade de relacionamento e comunicação é de grande importância para uma equipe de trabalho efetiva.

REFERÊNCIAS

AMARAL, A. M. **Teatro de formas animadas: mascaras, bonecos, objetos**. 3ed. Editora da Universidade de São Paulo: São Paulo, p.17 a 27, 1996.

CAIRO, C. **A Lei da Afinidade**. Ediouro: Rio de Janeiro, p. 45 a 47, 2007.

EISTEIN, A . Frase. Disponível em: <http://www.radiodebemcomavida.com/> . Acesso em 20/12/2014.

MACEDO, O.S. **A magia da Ilha do Mel**. Instituto memória: Curitiba, p.82 e 83, 2009.

O'CONNOR, J. SEYMOUR J., **Treinando com a PNL**. 2 ed. São Paulo, 1996.

O'CONNOR, J. SEYMOUR J., **Golfinho Esperto**. Disponível em: <http://www.possibilidades.com.br/aprendizagem/golfinho.asp>. Acesso na data de: 16/12/2013.

O'CONNOR, J. **Introdução à Programação Neurolinguística**, Summus Editorial, SP, 2013.

SHAKESPEARE, W. **O menestrel (Você aprende)**. Disponível em: <https://www.facebook.com/W.ShakespeareFrases>. Acesso na data de: 05/12/2013.

SLAVIERO, V. **De Bem com a Vida na Escola** – Ground – SP. – 2004

SLAVIERO, V. **Apostila de Pós Graduação Gestão da Programação Neurolinguística Sistêmica com Qualidade de Vida**. Faculdade São Braz – ISAL. 2013.

SUI, C.K. **Milagres da Cura Prânica**. Traduzido por: Calloni, E, L; Sarzana, S. B. 5^a ed. Ground: São Paulo, p.42, 2004.

Trabalho apresentado dia 06 de dezembro de 2014, no Curso de Pós-Graduação em Neuroaprendizagem Avançada: Master em Programação Neurolinguística, pelo Instituto Superior do Litoral do Paraná - ISULPAR, Curitiba, Paraná; pela aluna Juliana Maria Rufino Bot.

Coordenadora: Vânia Lucia Slaviero