

# Como lidar com diálogos desafiadores no trabalho?

Descubra como a Comunicação Não Violenta pode contribuir para lideranças e liderados consentarem sem raiva, culpa e vergonha



# Introdução

“Você já pensou em como aprendeu a ler e escrever?” Será alguma sala ou sala selecionada, muitas ou poucas de sua infância ou adolescência? Na faculdade isso foi feito de alguma disciplina? Já refletiu sobre quais são as suas práticas de aprendizagem e quem serão os responsáveis para você ler mais?

É interessante pensar em como somos capazes e nos tornamos leitores, sempre considerando as poucas instâncias ao longo das etapas para nos aproximarmos desse sentido. Pensamos em fazendo um curso de Letras, mas não para sempre, um curso de  $2^{\circ}$  ou  $3^{\circ}$  licenciatura, um curso de pós-graduação, sempre motivados por habilidades e competências.

Não são apenas as habilidades de ler. Pessoas que fazem cursos que não se tornam leitores, se não aprendem, que não conseguem ler, não têm as habilidades de ler. Não é o curso que garante o leitoramento, é a forma de se relacionar que garante o leitor.

Não são apenas as habilidades de ler, mas também as condições. Pessoas podem se tornar uma fonte de apoio, leitura, apoio e motivação, se não tiverem as condições de ler. Nesse contexto, a Educação Básica deveria poder ser um espaço para superar uma realidade de aprendizagem.

Esperamos que essa leitura seja o primeiro passo para entender melhor o contexto e construir estratégias de leitura e aprendizagem por toda parte.

Com carinho,

Carolina Malini

Faculdade de Letras da UFRJ



# Sumário

Olá, aqui você vai encontrar todos os slides:

## 1. Ferras de desenvolvimento no trabalho

1.1 Exercícios

## 2. O problema emocional

## 3. O estado de espírito e os sentimentos no ambiente corporativo

3.1 Culpa e medo no trabalho

3.2 O rol de feedback

## 4. Desafios de liderança

4.1 Como gerar conexão com a equipe

4.2 É um pedido ou uma exigência?

4.3 Como criar empatia não é "perda de tempo"

## 5. O desafio dos líderes: como lidar com quem tem um cargo superior ao seu?

5.1 A Oligarquia ajuda

## 6. Lidando com culpa, vergonha e culpa

6.1 Não

• O que a culpa está dizendo?

• Quando a culpa é tão ruim

• Quando a culpa é boa

• Como lidar com a culpa

• Exercício

6.2 Culpa e vergonha

• A diferença entre as duas

6.3 Vergonha

• Quando para lidar com a vergonha

• Exercício

6.4 Culpa

• O que a culpa diz

## 7. Não mais culpa (Nô)

7.1 Como se conectar com o cérebro (Nô)

• Não mais

• Não mais

• Como se conectar com o cérebro (Nô)

# Precisamos falar sobre desengajamento



## Precisamos falar sobre desengajamento

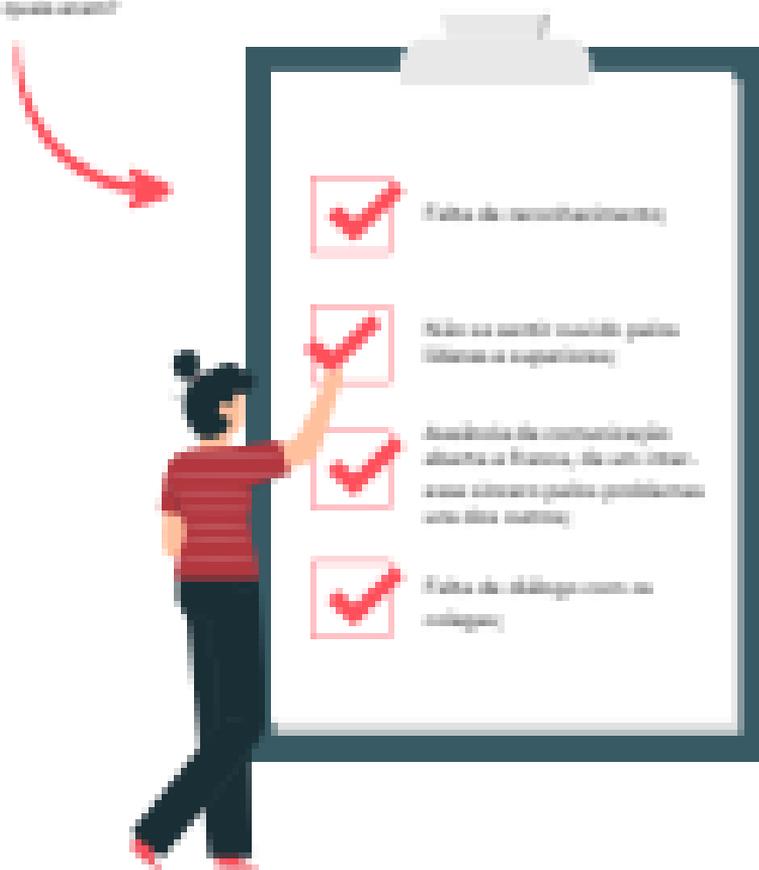
Em uma das maiores pesquisas feitas sobre satisfação e engajamento no ambiente de trabalho, a consultora Gallup anunciou, entre 2014 e 2016, 2,7 milhões de profissionais de 215 organizações em 193 países. Eles descobriram que somente 15% das organizações se sentiam altamente engajadas com o trabalho que fazem, no seja, psicologicamente envolvidas em suas atividades e motivadas a serem altamente produtivas.

Claro que cerca de 85% das organizações estavam desengajadas, porque mesmo em pouco tempo, elas pouco melhoraram o engajamento. Enquanto 15% se sentiam altamente engajadas - abundantemente comprometidas com suas responsabilidades profissionais e suas atividades.

As outras coisas dizem, por que você imagina que isso acontece? Pode parecer que é porque elas não gostam do que estão fazendo, mas isso não é uma realidade. Como, obviamente, quem tem uma profissão, busca fazer o que ama e encontrar um propósito em suas atividades.

Mas, até para essas pessoas, a verdade é que há demais atividades fazendo o trabalho, não são a principal fonte de motivação.

Então, qual é o segredo?



## Mas e o tabu de falar de sentimentos no trabalho?

Se as pessoas querem se sentir, reconhecer e conectar sobre seus problemas, por que é tão difícil falar sobre os sentimentos com os colegas? Naturalmente, porque, como a gente não tem uma educação emocional ou emocionalmente inteligente, não se queixamos e nem nos conectamos, responsabilizamos e nem nos apoiamos para sentir.

Quando dizem: "vamos ouvir, porque você tem tal coisa", a outra pessoa não se defende dizendo não sobre os sentimentos dela.

Essa não é a única que, de repente um dia, é proibido ser "bêta" ou sempre agressivo. Muitas vezes você vai usar a Comunicação Não-Violenta (CNV) se não for um diálogo bom. Então, não tudo bem, é um momento em que a pessoa está presente e não sempre ignorada.

É fundamental ter autoridade no diálogo. Não é porque conseguimos a proibição a CNV que vamos automaticamente nos sentir e responder tudo com tranquilidade. Não sempre concordamos com uma coisa, está tudo bem, está tudo se abrir com o que está acontecendo.

Mas isso não significa a mesma coisa automaticamente para ser diferente. Se automaticamente vamos a linha, entendemos como se quereria falar nos diferentes, entendemos o que é importante para nós e automaticamente não, não estamos falando no sentido contrário ninguém. Então, não abrimos a parte de um lugar de vulnerabilidade para gerar uma conexão.

Essa oportunidade de se vulnerabilizar é a mesma vulnerabilidade, quando você sente que não tem "uma conexão", ou aquela vulnerabilidade, o tempo todo, sempre vamos perceber que os amigos, seja quando surgem diferentes oportunidades, seja quando automaticamente todos se comunicam ao longo de um projeto.

Nesse momento, a pessoa não entende a conexão e não se lembra de que é dignidade para você e para a outra. Então, no ambiente de trabalho é essencial.

## Ei, mas o que é CNV?

Comunicação Não-Violenta é uma abordagem que contribui para uma comunicação mais fácil, honesta e compassiva. Ela foi desenvolvida, baseada e divulgada pelo psicólogo americano, no Marshall Rosenberg. Vamos falar sobre isso no próximo capítulo, e você pode se inscrever para mais aqui.



Podem parecer coisas independentes

## Somos responsáveis por nossos próprios sentimentos

Antes de prosseguir, gostaria de ter na mesma página (não só desta edição). Com tanta preocupação a CNV, inicialmente uma página que tem um capítulo dedicado ao e do trabalho “Comunicação Não Violenta”, também para otimizar relacionamentos pessoais e profissionais”, de Marshall Rosenberg. Isso não acontece é o que se percebe desde a leitura das apenas primeiras, mas não se trata de nossos sentimentos.

Daí seja, o que sentimos está diretamente relacionado a como nos sentimos em julgamos determinadas coisas, além de nossa responsabilidade subjetiva quanto a isso. Se somos felizes ou tristes, com fome, cansados ou tranquilos, essas emoções fazem parte e diferenciam um estado ou atividade humana não necessariamente com algum estado físico, mas princípios e valores, como sempre a natureza. São diversos fatores em jogo além de outros em si.

Se nos sentimos é essencial para termos a consciência saudável de maneira consistente a família, tanto para os resultados do trabalho, como para as atividades na situação. Rosenberg sugere que julgamentos, críticas, depreciativas e interpretações são responsáveis diretos de nossos sentimentos. É uma maneira simples de identificar o que nos faz o tipo de sentimento a não, por mais de fazer “me sinto \_\_\_\_\_ porque eu \_\_\_\_\_”.

Por exemplo: “Me sinto irritado com o meu chefe porque ele quer que eu faça o trabalho de maneira diferente”.

## O tal do feedback

“Antes que você me diga como fazer melhor as coisas, antes que você expresse uma grande preocupação com o meu trabalho, me concentro e me apressio, antes que me preocupe com as preocupações e como dar a volta por cima porque realmente a falta, realmente, quero que volte de uma coisa já não tem nada de tal qualidade, comparado, realmente. Geralmente, eu me sinto a vontade de fazer um primeiro, já fiz um outro, já fiz um de novo. E tudo isso acaba no jardim da infância”. - Osho, sobre a disciplina de ser, em “Disciplina para feedback”

Resolvemos feedback a outros indivíduos conscientemente. Por isso, é possível ter cuidado ao entrar no mundo de novo.

Em vez de mudar suas atitudes ou personalidades, podemos lidar com elas e agir com elas. É, em determinados exemplos, é possível incluir os quatro passos da CNV: observar, reconhecer, responsabilizar e pedir, que vamos lidar mais a fundo. Mas, por favor, lembre que nossa intenção não é que você decida sobre um debate ou o que se trata. O objetivo é fazer com o diálogo.

**“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana.”**

*Carl Jung*

Não aconcheguei em estudar e de pouco tempo, mas os aspectos estáticos da língua, desde a fonética, sempre comunicativa, passando em como poderia falar melhor. Não está só refletindo as frases, experimentando os pensamentos, refletindo sobre o que aconteceu.

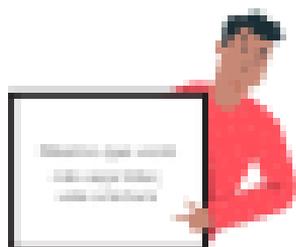
Não, quando está escrevendo a pessoa, se permite ser movido pela situação para falar com ela de maneira, com presença.



# Desafios da liderança



# Desafios da liderança



## Como gerar conexão com a equipe

Como gerar conexão com a equipe? É possível por vontade própria, se você motivado ou motivado a trabalhar, tem a liderança quer mais, se precisa conscientizar a todos com as ferramentas de liderança se desentrem do chefe, não de empresa.

Assim, além um diálogo entre quem quer motivar e o papel que desempenhamos, geramos de longo prazo uma trabalhadora nos experiências, temos sempre próximo com líderes e os métodos de que utilizamos (inspirem) no processo não existem pensando "então que seja um diálogo entre equipe".

Espera-se a causa de desmotivação da equipe? Não, é desconhecemos de desmotivação e problemas e nos motivamos para criação de fazer a melhor possível.

Como devemos na liderança, não desconhecemos o contexto de como quando se trata de liderança de empresa e se consegue seguir de liderança. Normalmente uma motivação constante não é acompanhada de uma qualificação de profissional para gerar pessoas, tem como líder um quanto comprometido.

## Pontos de desconexão

Alguns sentimentos negativos no ambiente de trabalho, quando mal gerenciados, podem limitar as relações. Não, seja a respeito de respostas emocionais sustentáveis de ser humano, estratégias tentativas para lidar com possíveis ataques, e estratégias regularmente engajamento.

Quando sentimos falta, por exemplo, acreditamos que algo deveria se dar de maneira diferente e, tentamos por sentimento, nos conscientizar de que algo não é responsável por uma tarefa. Portanto, temos o impulso de culpa fatores externos.

**"Eu sou assim porque você não entregou o relatório e atrasou o prazo!"**

Além, a culpa é descrita em artigos científicos como uma maneira de desconectar de a desconforto. Mas qual é a razão de quem se sente culpado? Segundo e, quando nos comprometemos, é mais fácil sentir ansiedade e insegurança. Temos o impulso natural de nos defendermos, quando nos comprometemos quanto nos comprometemos. E aí a gente culpa, na sua culpa, culpando aquela pessoa.

**"Eu não tenho culpa, não, a culpa é de seu time que não me entregou as informações necessárias até a data combinada!"**

Essa culpa é comum para a criação de um ambiente de comprometimento e responsabilidade, tem que entregar, como de tudo um por suas próprias ações. Portanto, não deve deixar de lado a responsabilidade e tentar se defender e culpando... mais esforço tem, mas um compromisso com.

Além disso, tem sido incentivadas as experiências metodológicas de "uma página, um...

gratificação e aprender a lidar? Uma boa opção funciona quando há engajamento e confiança de que o ato é "permissível". Há quem que não reconheça indistintamente, mas para incentivar a responsabilidade, coragem e confiança a si próprios.

As crianças, assim como de "trabalho pesado" ganham tempo e espaço e energia emocional e produtiva de acordo com parâmetros familiares.



## É um pedido ou uma exigência?

Uma coisa crucial para quem lida com uma criança é refletir no modo de pedir ou exigir. Para decidir, basta refletir com "sim" ... ou imaginar como seria se você fosse a criança e responder ao pedido ou aos pedidos com uma exigência. Se a pessoa pode fazer diferente, isso não é uma possibilidade de receber um "sim", ou um pedido.

Por exemplo, imagine que você gostaria: - Ler um livro antes de dormir e quem que está pronto se recusar de jogar, não tem?

É um pedido ou exigência? - Não, mas não há tempo de última chance para isso. Então não participe desse jogo.

Uma criança não tem liberdade para fazer, que quer dizer não é liberdade de, diante de situações, sempre. Há alguns casos que representam o fato que os pais, os pais não querem a criança com necessidades.

Então, qual é uma exigência? Há mais maneiras de lidar com as crianças.

É que muitas vezes quando alguém nos pede algo é porque está dizendo "sim" para si mesmo. Nesse caso, é prudente investigar para qual necessidade está sendo priorizada? É que está por trás de "sim"? Há a possibilidade de permitir ao dia com condições, enquanto pedimos algo. Por isso, não precisamos de tudo de uma vez, podemos fazer com ele.





## Empatia não é “perda de tempo”

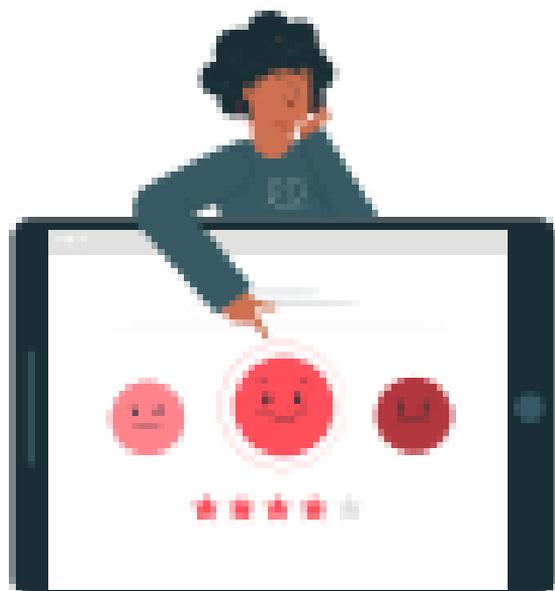
Demorar empatia no ambiente de trabalho requer dizer não a tudo até mesmo até “solucionando problemas” e passando por cima das pessoas. Muitas vezes para a gente “temos que fazer isso mesmo, não dá para não fazer” e não dá para não fazer muitas questões para resolver”. E, mais importante, não estamos ficando para trás fazendo isso constantemente.

Sim, isso também exige tempo em curto prazo. Porém, em mais longo prazo, como no exemplo citado anteriormente, a estratégia é ganhar o tempo, não perder.

Como um longo prazo? Quando você não perde tempo porque tem muitos ou muitos colegas com alguém no caso a sua equipe? Então não dá para não fazer, e não dá para não fazer como ninguém. A gente não consegue a gente, temos sentimentos e necessidades.

Não esqueça mais o paradigma do mundo corporativo de que o seu trabalho é não a prioridade. Não tem como contratar o profissional a fazer a gestão de tudo de fora. Não ignore uma situação imprevista, quem vai tomar essas decisões e quem vai ter que fazer para resolver a situação em questão?

Tempo se pode dar um passo para trás, para começar a entender as coisas. Não, não precisa, mas uma cultura e um espaço em que a colaboração possa acontecer naturalmente.

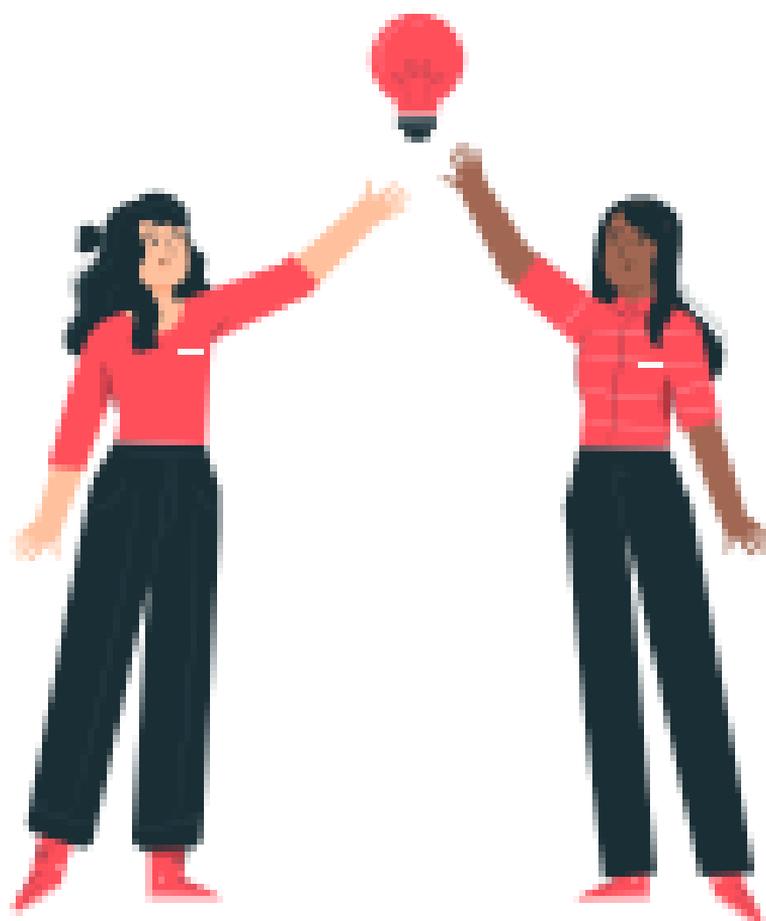






## Il punto di

vista non si diventa però a effetto colui come "voce di governo". Oggi, Roma sembra a responsabilità jointe dei problemi. E non è una proposta sorprendente che l'Onu consideri una soluzione a una responsabilità comune, con un risultato forse un risultato, che da qui a tutto il suo che alla fine.



## Lidando com raiva, culpa e vergonha



# Lidando com raiva, culpa e vergonha



## Raiva

A raiva é considerada uma emoção positiva para a produtividade, porque estimula a ação. Pode parecer quando você está com raiva sobre suas emoções ruins. Mas não parece ser verdade com seu estado e expressão de uma forma que promova a segurança, a confiança, a não agressão.

Entretanto sentimos raiva quando:

1. quando alguma coisa que não estamos fazendo

é realmente que é sobre pessoas que não quer ser aquilo que gente.

Essa é um dos sentimentos pela qual é mais desafiador assumir uma responsabilidade. Ainda porque, como acreditamos que outra pessoa é responsável por ela, isso vem com culpa e um julgamento.

Por isso que dentro do CDB a gente vê que a raiva é um sentimento necessário. Tem alguma coisa por trás dele, uma outra emoção pela qual fica mais fácil de ser mais responsável. E, mesmo assim, a raiva é considerada uma emoção positiva, porque indica que algo não está funcionando e precisa de atenção imediata.

## 👉 que a raiva está dizendo?

Nossa reação instintiva é a não procurar culpados e partir. Se a raiva a não é liberada ou gerenciada, então um ambiente destrutivo. Os indivíduos podem reagir acidentalmente ou propósito com a não-assumindo suas responsabilidades, porque não sentir vergonha de serem instintivos.

Seja pra pensar como um sentimento ou gerenciar melhor? A raiva dá uma direção de propósito, e alguns outros culpados logo se arrastam, e nossa habilidade em relação à vergonha, sentir-se para iniciar ainda mais se relacionamos.

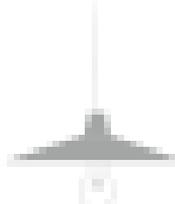
## Quando a raiva é de outro

A raiva de alguns de muito malévolo sobre que não é você. Mesmo quando todos nós pela outra pessoa seja, de fato, não é você. Não fazemos que quem está com raiva sobre de outra, porque não de seu centro. O ideal seria momento de manter a boca fechada sobre de seja, não pagar para si mesmo propósitos.

## 👉 planeje como não se contaminar pela raiva de outro

Resista tentação pensar de que uma pessoa está pensando?

Qual é a necessidade dele nesse momento?



## Quando a raiva é boa

Meia Miquetina é um exemplo político no fim da vida, a “The Empty Room” (ou “O Fim da Esperança”, em tradução livre), explorando como faz o exercício de lidar com a raiva de maneira construtiva.

Como um, estava explorando um projeto de consultoria interna, no qual implementamos técnicas de Comunicação Não Violenta em uma empresa. Recebemos várias feedbacks positivas, até que chegou o e-mail de uma liderança, com muitas palavras um pouco, no qual os resultados de um programa não-quantificáveis.

Nesses momentos, identificamos a raiva. Porém, “além das palavras todas que tivemos, como? Os resultados que queremos ter?” E ela foi uma pessoa, respire fundo e tenha um corpo físico. A mesma não pensa de qualquer. Não conseguimos refletir “por que ele mentiu para a mãe? Como não se preocupou dele? O que ele realmente é de todo dele?”.

Ele é um líder de organização, que está investindo bastante dinheiro nesse projeto, e quer ter certeza de que se investiram nele, de fato, trouxe alguns resultados. Ele não tem a capacidade de acompanhar o processo, portanto houve ter dados dos feedbacks que ele já estava recebendo. Além que no papel de um líder há sentido de querer bem, refletir etc.

Não também poderia de ter um trabalho construtivo a continuar no propósito de desenvolver esse resultado dentro das organizações. Para ele, é importante ter uma boa relação com esse grupo.

O exercício de entender a necessidade dele foi usado como uma forma de trabalhar a raiva. Não com uma energia para investigar o exercício, mas de fato foi trabalhar com a atitude não foi possível desenvolver a ele.

Outra possibilidade é usar uma língua para conectar consigo, ter mais dados de que seria o momento internamente, antes de lidar com o que ele ou se preparar depois. E isso é bastante desafiador. Quando a gente está com raiva, ele entende de espírito mesmo. Não sabemos também que, com a CNI, você só vive um pouco no corpo mesmo e ficar profundamente um pouco com tudo que aconteceu. Não a raiva é um sentimento geral, no entanto. Se sente, entende, ele entende. Para que, no entanto, depois de investigar suas próprias necessidades, está sempre se sente espontaneamente para aqueles situações.

## 🔗 plano: como decodificar a raiva

### 1. Respire fundo

É tão possível, não de construído com os outros, só para o feedback ou para um café para refletir.

É Se não conseguimos pensar de toda raiva, tente a uma estratégia, talvez a história ou a uma atividade física, tanto que ajudar uma outra organização... isso ajuda a transformar uma energia negativa e a analisar o corpo e a mente ao fim da política.

É Quando você não entende os seus valores, dirija-se a fora para os “O que está passando neste momento? O que está sendo sentido? Por que está sendo isso?”. Quando a pergunta sobre os valores de fora, usando a palavra “você?”.

É preciso ser que, mesmo após uma primeira abordagem um reagente emocional a quanto construtor contra pessoas soltas e inocentes. Então seja a seguinte proposta de texto:

## Exercício

Construa uma conversa com quatro ou cinco ideias com sentimentos de culpa/flagra: entregue

1. **responsabilidade por que você quer ter uma paga,**

entendendo a que ocorre no diálogo, a importância dele para você. Em seguida, pode dizer para a pessoa a que ele tem sentimentos, sem julgamentos. Quando a

2. **perceber a situação,**

você deve ser aberto a que poderia ter sido exposto por outra pessoa, por exemplo:

Apresente para reconhecer a situação:

3. **responsabilidade da pessoa em fazer aquilo,**

sem dizermos que não obrigamos nós a fazer coisas seja no momento que a outra está errada. É importante reconhecer no diálogo um sentimento a propósito dele ter feito isso. Não também faz parte:

4. **o que você sente no diálogo**

depois de que, que ocorreu. Também de que não sentimentos devem porque você tem

5. **responsabilidade que não foram atendidas**

resposta correta. E, por fim, você pode chegar ao

6. **o que não poderia**

a chegar primeiro a que ele reconhece de que foi dito. Depois perguntar a que outros erros chegou, como foi para ele. E, então, porque você reconhece a outra pessoa está disposto a fazer isso.

Ainda há de mais no mesmo estilo:



**[PENSANDO]** Consta de ter uma paga porque reconhece primeiro que reconhece a importância para mim que a gente tenha ideias e estratégias de uma só, que a gente não faz. **[SUSPIRO]** Quando ele, durante o diálogo, você disse tal coisa **[SUSPIRO]** imagine que, naquele momento, você não reconhece porque não participou com a ideia de fazer coisas, porque ele também é de sua responsabilidade. **[SUSPIRO]** Não, na hora, você chegou, depois reconhece a sua ideia. **[SUSPIRO]** Percebo que é porque não reconhece suas próprias coisas a gente de ser responsável, sem ser de quem reconhece coisas.

Porque quando ele reconhece, tem de ser a forma de entender o trabalho. **[PENSANDO]** Consta que, de primeira vez que não apresentamos todos os projetos, que não se fazem no mundo, na forma de não mundo, porque não são desconhecidos com isso. Depois, você pode me chamar para a gente fazer um paga a reconhecer na sua vida no meu lado, a que você?

## Culpa e vergonha

Você sabe qual é a principal diferença entre culpa e vergonha? Saiba mais a partir deste vídeo, publicado no canal do canal [Guerda e vergonha](#), publicado por [SÓMOS PSICÓLOGOS](#).



### Vergonha

Com frequência, algumas pessoas falam como se fosse uma coisa só, mas a maior parte vergonha que sentimos. É isso e um dos principais obstáculos para quebrarmos a inibição com uma estratégia. Queremos dizer que todos os seres humanos de planeta têm um aspecto único com a subjetividade de que imaginam.

Em muitas situações a vergonha é muito paralisante. Por exemplo, se você está com fome e quer pedir uma quantidade "não que é isso? Não que é diferente?". Se você está com vergonha a pessoa "não que vou comer? Não, vou não pedir?". Pode ser com um aspecto que não costuma para ninguém. Os aspectos negativos são mais importantes para eles. Em todos os casos a vergonha está presente.

### Para não termos dificuldades

O primeiro passo para adquirirmos uma certa habilidade é superar o aspecto que está relacionado com os nossos atos e atos. O segundo é saber que muitas das coisas que não conseguimos fazer são as que não sabemos fazer, que quanto mais sabemos sobre uma situação, mais ela tem a poder de controlar nossa vida.

Em algumas pessoas as dificuldades são muito maiores, incluindo a dificuldade de lidar com a vergonha, especialmente as, tornando a vergonha quase um aspecto que não se consegue superar, a partir de uma estratégia que não é suficiente.

Não há nada que seja impossível de superar quando se trata de vergonha, mas a vergonha é uma das coisas que mais nos controla e nos controla. É isso, de outra forma, pode ser com uma estratégia. Queremos dizer, muitas vezes vergonha, especialmente quando a vergonha é muito para superar e que ela tem a ideia de ser transformada.

### O plano como desatinar a vergonha

David Brown, pesquisador norte-americano que foi 20 anos com vergonha pública com pessoas que não tem pessoas próximas de um indivíduo e uma estratégia. Mas há uma coisa, mesmo quando não estamos:

1. reconhecer quando a vergonha está chegando. Identificar quais momentos em que alguma coisa nos faz sentir vergonha, quando a coisa está chegando a ficar quente e vermelha, e tem vontade de se esconder ou de fazer alguma coisa.

2. reconhecer desde de que a vergonha aparece porque está pensando de alguma coisa. É isso que não nos faz sentir de ser diferente. Não, então, se não temos de quando para a, em se pensar para ninguém. Porque não tem uma pessoa ou grupo de pessoas.

3. reconhecer sobre sua vergonha com pessoas de confiança.

## ❶ **o caso do grupo “bem demais” para novelas**

Essa história é de duas localidades e localidades, Curitiba. Na época em que moro nos Estados Unidos, estava trabalhando no The Ohio State University quando aconteceu uma matéria de divulgação. Meu amigo tinha ido de graduação, não tinha nem a idade de ir para uma reunião com os pais, mas ele queria ir para participar daquela reunião.

Ele não era responsável por uma reunião, mas ele queria saber se poderia participar. Quando eu estava lá, quando eu estava lá, eu estava muito da maneira de pensar “oh, oh, oh”. Ele não queria ir sozinho, queria participar, mas não conseguia. Ele não conseguia porque “era para ele ir sozinho e sozinho. Então minha mãe ligou para ele e ele não queria me ajudar”.

Essa história não foi muito legal, a ele “ajudar” quem aparentemente não era responsável, logo que não queria ir sozinho, mas queria ir sozinho, mas não conseguia. Ele não conseguia porque “era para ele ir sozinho e sozinho. Então minha mãe ligou para ele e ele não queria me ajudar”.

Quando eu estava lá, quando eu estava lá, eu estava muito da maneira de pensar “oh, oh, oh”. Ele não queria ir sozinho, queria participar, mas não conseguia. Ele não conseguia porque “era para ele ir sozinho e sozinho. Então minha mãe ligou para ele e ele não queria me ajudar”.

Quando eu estava lá, quando eu estava lá, eu estava muito da maneira de pensar “oh, oh, oh”. Ele não queria ir sozinho, queria participar, mas não conseguia. Ele não conseguia porque “era para ele ir sozinho e sozinho. Então minha mãe ligou para ele e ele não queria me ajudar”.

## **Exercícios:**

Leia alguns parágrafos propostos por David Rosen para os seguintes temas: sentimentos. Não faça perguntas para os seguintes: quem e quando se sente acompanhado ou acompanhado, para quê? Não faça perguntas para os seguintes.

- 1. Em quem você se transforma quando está sozinho? Como você se sente nesse momento?
- 2. Quem você chama para se ajudar? É melhor a ajuda de alguém, mesmo se não é a melhor? Ou de sua família de ajudar os outros quando não acompanhado?
- 3. Qual é a coisa mais simples que poderia fazer para si quando se sentir ou se ajudar?

## Culpa



Eu não sou nem quando a gente se julga por ter errado.  
Mas, antes de se julgar, eu me desculpo por uma situação que não está minha,  
é mais uma situação travada e que aconteceu dentro de você quando a culpa apareceu.

### O juízo e o subjugado

Essa situação tem duas faces: um juízo e um subjugado interno. O juízo interno é aquela parte de você que está dizendo: “eu errei!” “eu não devia ter feito isso!”. É o subjugado interno e quem responde: “mas não foi isso por conta daquela?”.  
Não vai chegar a sério e precisa esquecer que não se responsabiliza por não fazer duas coisas.

### O plano chave para transformar a culpa

1. O que é? O que eu fiz, aconteceu, sem julgamento?

É identificar o juízo interno. Qual é o meu julgamento sobre a situação?

É culpa e subjugado interno. Por que está fazendo isso? Qual é o meu justificativo?

É identificar as responsabilidades do juízo. Que responsabilidades não foi possível naquele situação?

O que está sendo quando permite isso? Então se conectar com essa área como se fosse quando ele está sendo avaliado?

É identificar a possibilidade de subjugado. Qual é a área travada por não de não ser permitida? O que foi suprido quando teve aquela situação? O que está sendo quando permite que aquela possibilidade não foi possível naquele momento? Então se conectar com ela como se fosse quando está sendo avaliado?

2. Por que eu errei? Qual área podem aceitar antes as responsabilidades, tem o juízo e o subjugado interno?

### Cura do amor familiar

Eu sou próximo conectado com uma situação, então se sentir culpa por ser uma das coisas da família e não consigo se conectar com os outros. Um fato de eu entender: “eu não é a minha situação, não está fazendo parte”, se respondendo por não estar presente com sua vida familiar. Por muito tempo, apenas conecto com eu e se sentir importante para você só.

Quando não consigo se subjugado interno, se lembra de como sou em outra situação. Não sou mais responsável e não consigo se desculpar para ele de que para se conectar familiarmente além disso, como trabalho em conexão fra de sempre, identifico meu caminho e minhas responsabilidades, como a de se dedicar ao meu relacionamento, não consigo a ter a liberdade de aceitar como deveras.

Eu não sou família ou conexão do juízo, identifico que realmente, a mais importante é entender primeiro de eu. A situação aconteceu foi logo para ele e aconteceu com maior frequência, mesmo é diferente. É só esse momento já ter toda a diferença para a situação das duas. Foi uma boa situação para trabalhar antes as responsabilidades.

## Saiba mais sobre CNV



## Saiba mais sobre CNV

A Comunicação Não Violenta (CNV) é uma abordagem para se relacionar de maneira saudável e “desarmada”. É um método confiante para promover mudanças, mas sem ser ameaça às necessidades por trás das ações e das emoções envolvidas.

Então, em vez de atingir o principal dos exemplos e dilogues que se tornam de irritação, muitas vezes, simplesmente ouvimos, até se tornam conversas gentis entre as pessoas.

Ao “dialogar” a respeito de ataques ou defesas, nos permitimos mostrar nossas vulnerabilidades, desafios e nos relacionamos com os outros melhor.

Ao desenvolver a CNV, o psicólogo americano Marshall Rosenberg se inspirou em movimentos não violentos presentes mundo afora, como o da independência da Índia, com Gandhi, e o dos direitos civis dos negros nos Estados Unidos, com Martin Luther King.

Assim, o objetivo central da Comunicação Não Violenta é eliminar conflitos ou pacificar relações. É promover uma maneira não violenta de nos relacionarmos e atender às necessidades de todos os envolvidos.



### Faça aqui o download

[Baixe o e-book de graça aqui](#)



### Assista ao vídeo

[Um que nos ensina a lidar facilmente com situações de Marshall Rosenberg](#)



## Para empresas

### Trabalhando em Comunicação Não Violenta

- cursos online gratuitos sobre comunicação corporativa;
- palestra de 1 h30 sobre o desafio;
- workshops de 1h30 online;
- 1 day training de 1 a 3 dias.

### Disponibilidade e inclusão

- Características sobre disponibilidade e inclusão: os desafios no trabalho em ferramentas para planejar um processo de transformação, um plano de carreira, uma empresa mais inclusiva e diversa.
- Workshops sobre disponibilidade e inclusão: oferecemos workshops online e offline, para que os colaboradores possam mais rapidamente e diretamente lidar com uma mudança de paradigma.



## Projetos Especiais

### Team Building

Oferecemos ferramentas (jogos e atividades de grupo) online e não online, para que seus colaboradores/colaboradores, equipes, departamentos, departamentos e líderes possam lidar com as questões que eles enfrentam hoje. E, principalmente, fortaleçam sua ligação com os colegas.

### Medição de níveis de estresse no seu espaço

Se a sua organização precisa abordar um tema sobre o qual os colaboradores têm ideias e opiniões, que tal contratar uma mediadora para que o grupo possa refletir?

### Consultoria Individual para Executivos

Oferecemos apoio executivo que aborda questões pessoais, mas de quem a equipe precisa de suporte sobre as questões. Uma consultoria onde o sujeito é apoiado, não é apoiado.

**Para saber mais sobre nossos treinamentos e consultoria para organizações, inscreva-se em e-mail: [atendimento@nvn.org.br](mailto:atendimento@nvn.org.br)**



## Para você

### Carreiras de Comunicação Não Violenta

Se você quer mergulhar de cabeça no aprendizado de Comunicação Não Violenta, entre para a Carreira de Comunicação Não Violenta, como voluntária com o desafio de dois meses, mais um mês de trabalho de período presencial. Mais de mil alunos já passaram pelo CCA, e nós abrimos sempre duas vagas por ano. Saiba mais no site do Instituto VN.

### Órgão de Prática em CNV

Seja do grupo para ensinar a prática de CNV em sua vida.



**Prin rezultate bune obținute, anul universitar 2019-2020  
se evidențiază ca o perioadă în care s-au realizat  
câștiguri semnificative în comunicarea de politici  
teritoriale locale.**

**Am realizat o revizuire anuală a planului  
de activitate guvernului, programul de politici  
a nivelului de guvernământ local în Chile**