

II CONGRESSO INTERNACIONAL DE BIOSSÍNTESE

FORMULÁRIO PARA RESUMO:

Sobrenome: Velloso Nome: Gilberto
Instituição: Instituto Chiorlin Velloso de Terapia Organizacional
Endereço: R. Dr. Nicolau de Souza Queiroz, 163 Casa 1
CEP 04105-000
Cidade: São Paulo
País: Brasil
Telefone: 11/570,4321 e 11/572,4036
Fax: 11/570,7520
e-mail: icvto@cebinet.com.br

TÍTULO: Em busca da cura das tendências patológicas nas interações profissionais com base em Biossíntese e Terapia Organizacional

Autor: Velloso, Gilberto - Instituto Chiorlin Velloso de Terapia Organizacional

TEXTO DO RESUMO:

Esta apresentação procurará demonstrar algumas das causas das tendências patológicas que reinam entre as interações interpessoais dentro das organizações, especialmente, das organizações empresariais. Por que acontecem reproduções atitudinais nas organizações, inclusive empresariais? Como os estudos sobre a história da evolução social humana feitos podem contribuir para o entendimento dessas reproduções? Por que a defensividade atitudinal tende a expandir-se no interior das organizações? Em que os feudos defensivos contribui para essa expansão? Por que seus integrantes transformam o ambiente organizacional num inferno atitudinal? Em que o Método Chiorlin Velloso de Terapia Organizacional pode contribuir no entendimento e possível cura nessas tendências patológicas.

No trabalho clínico, a Biossíntese não ajuda o cliente se adaptar a um modelo ideal, mas acompanha o processo facilitando e ajudando-o a encontrar suas próprias soluções. Esta é também a postura do MCV TEOR. Nele não existem receitas que devam ser aplicadas e seguidas para que resultados sejam alcançados. Ninguém sabe o que é bom para melhorar a vida de profissionais que trabalham e sofrem juntos. O que é melhor para eles somente eles sabem. Este método nada mais faz do que ajudá-los a utilizar a riqueza que cada um possui para mudar o que precisa ser mudado. O MCV TEOR é tão somente um meio, uma ferramenta facilitadora do aproveitamento de potenciais adormecidos, aprisionados ou congelados, porque os profissionais são capazes de realizar verdadeiros milagres para salvar, reorganizar, renovar e reinventar a organização a que estão vinculados, afinal é dela que todos dependem.

DETALHES DA APRESENTAÇÃO:

Tipo de apresentação: Apresentação teórica
Equipamentos: Retroprojeter
Dia preferido para a apresentação: 12 de outubro
Número de participantes: Sem limite

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E METODOLÓGICA

Fundamentado em bases morfogênicas, holográficas, ecológicas, sistêmicas e holísticas, a Terapia Organizacional – MCV TEOR – é um método flexível, versátil, dinâmico, situacional e abrangente de coordenação de processos grupais, o qual articula abordagens específicas que objetiva remover obstáculos relacionais existentes entre os participantes e ajudá-los a enfrentar e resolver temas, problemas e desafios organizacionais. Portanto, este é um método terapêutico dirigido às organizações. Quais organizações? A quase todos os tipos, tais como: empresas, escolas, hospitais, entidades esportivas, religiosas, filantrópicas, não-governamentais.

Das abordagens que fundamentam o MCV TEOR cito algumas, a saber: Biossíntese – David Boadella; Psicodrama – Jacob Levi Moreno; Bioenergética – Alexander Lowen; Psicologia Budista – Lamas Anagarika Govinda, Tarthang Tulku e Gangchen Tulku Rimpoche; Dinâmica Energética do Psiquismo – Theda Basso e Aidda Pustilnik; Energética da Essência – John Pierrakos; bem como, autores lhe dão base teórica como Ken Wilber, Fritjof Capra, David Bohm, Marilyn Ferguson, Eva Pierrakos, Stanley Keleman, J. Krishnamurti, Lewis Henry Morgan e Idalberto Chiavenato.

Por que as organizações precisam de um método terapêutico? Para responder esta pergunta fundamento-me em Lewis Henry Morgan, citado por Friedrich Engels, que foi um cientista norte-americano, etnógrafo e historiador da sociedade primitiva. Morgan afirmou: “A organização empresarial surge dentro da estrutura familiar e é desenvolvida paralelamente, embora sem critérios claros na definição de suas etapas”. Foi ele quem dividiu a evolução social humana nas fases selvagem, bárbara e civilizada. Resumirei algumas de suas descobertas. Segundo Morgan, o casamento por grupo foi uma das características da fase selvagem. Nela reinava o matriarcado porque a mulher era o único progenitor conhecido. O homem conseguia o alimento diariamente e era por direito dono dos utensílios necessários para cumprir essa função social. Quando da morte de uma mulher, seus bens ficavam com suas descendentes e permaneciam no matriarcado. No caso do homem, seus bens iam para o seu matriarcado de origem, ou seja, para os descendentes masculinos de sua mãe.

Na fase bárbara o homem aprende a arar a terra, a domesticar animais, ganha poder econômico e agora senhor de terras e animais, precisava de ajuda para cuidar de seus novos bens. Rico e poderoso, o homem dá origem ao patriarcado e desbanca a mulher. Para garantir filiação paterna e deixar sua herança a seus filhos, extingue o direito materno, e implanta o direito paterno, definindo que a mulher e não mais o homem, se deslocaria a um outro patriarcado. Nas lutas entre tribos, durante a fase selvagem, as mulheres dos vencidos eram tomadas como esposa, enquanto os homens eram mortos ou tomados como irmãos, pois não produziam excedentes apreciáveis. Agora, nasce a escravidão, pois a situação se invertera, já que os derrotados não eram mortos nem tomados como irmãos, mas todos, inclusive as mulheres, eram transformados em escravos. Convertidos terras, animais e escravos em propriedades privadas, o homem passou a precisar, de um lado, de vigilantes tomar conta de seus escravos e fazê-los trabalhar, e do outro, para vigiar sua esposa e garantir filiação paterna. Como não confiava nos vigilantes, determinava vigilantes para vigiar vigilantes, dando origem à estrutura hierárquica organizacional de hoje (figura 1).

Os pontos importantes nesse resumo histórico são diversos. As organizações familiares e empresariais nascerem juntas dentro da família patriarcal, daí suas estruturas hierárquicas serem idênticas. Essas mesmas estruturas foram estabelecidas sob o alicerce da desconfiança. O fato das organizações familiar e empresarial estarem contidas no mesmo ambiente, as interações interpessoais, incluindo-se as estruturas de poder, foram desenvolvidas semelhantemente. As semelhanças entre as duas e as demais, incluindo-se a empresarial, propiciam ambientes facilitadores das reproduções atitudinais. Portanto, ainda hoje “as neuroses que tiveram origem na organização familiar, se reproduzem na organização empresarial e demais tipos de organização”. As reproduções neuróticas encontradas nas organizações justificaram a criação, manutenção e desenvolvimento da Terapia Organizacional.

Tais reproduções são desconhecidas pela quase totalidade dos profissionais que criam em torno de si, um verdadeiro inferno neurótico. Enceguecidos por suas cristalizações atitudinais, não conseguem perceber o clima aversivo em que vivem, o que os fazem acostumar-se com ele e a resistirem a iniciativas que visem atenuá-lo, minimizá-lo ou extingui-lo. Denominamos obstáculos relacionais, a essas reproduções neuróticas que criam e desenvolvem o referido clima aversivo. Portanto, o conjunto de obstáculos relacionais é configurado ao longo da vida organizacional e tem a idade da própria organização, porque esta recebeu e continua recebendo contribuições para sua manutenção e agravamento desde sua criação. Um gesto, uma palavra, um olhar, um mal-entendido e coisas do gênero acabam sendo mal-interpretados e, por influência das cristalizações, promovem defensividade e ataques diversificados num dos lados. Defensividade num lado produz defensividade no outro. Os demais integrantes vão tomando partido de um dos lados configurando grupos antagônicos. Como este tipo de situação acontece com mais de dois indivíduos, tal antagonismo vai se multiplicando e configurando o inferno referido acima.

Com o tempo surgem outras situações como essa, multiplicando o antagonismo e configurando diversificados feudos defensivos. Os feudos juntam profissionais para defenderem-se de acordo com a temática em foco. Claro está que estou referido-me a conflitos em que as partes se negam a rever as causas e mantêm suas posturas radicais. Por exemplo, devido a alguma razão, A e B se desentendem e radicalizam suas posições. Os demais profissionais terminam por tomar partido de um dos lados. Mais tarde C e D também se desentendem e também radicalizam. Uma parte dos que ficaram com A, tomam partido de C e a outra de D, da mesma forma procedem os que ficaram ao lado de B. Este fenômeno sócio-profissional repete-se com E e F, G e H e assim sucessivamente.

Desta forma, os feudos deixam de ser fixos e configuram-se de acordo com o tema em foco. Ao longo dos anos, a multiplicação de fenômenos como este, acaba isolando profissionais em posturas defensivas que os levam a antagonizarem-se mutuamente. O antagonismo que começou com A e B, dissemina-se por toda organização, estimulando um complexo clima de competição nefasto a todos os integrantes e à própria organização. Esta complexidade sustenta o inferno neurótico, dificulta sua compreensão e possível solução. Embora a aparência tenda a mostrar o contrário, para grande parte dos profissionais o trabalho fica num plano secundário, pois a habilidade para a defensividade e para contra-ataques passa a ser mais importante. Cumpram tão somente suas obrigações garantindo o emprego. Seus potenciais de criatividade, inovação e realização passam a ser utilizados no aprimoramento das habilidades defensivas e no aproveitamento das oportunidades de promoção e aumento do poder de posição. Portanto, os fenômenos que estimulam a defensividade neurótica estão muito presentes nas interações profissionais. Na Divisão de Administração de Materiais de uma multinacional, os integrantes viviam sob um clima de autoritarismo tal que, além do medo como mola motivacional e da defensividade extremada serem usuais, o ambiente era extremamente competitivo. Salvar a pele era o ditame reinante entre eles. Dentro desta divisão, os setores, as seções e os departamentos relacionavam-se como se fossem empresas concorrentes. Uma área não fazia a menor concessão a outra mesmo em fase ociosa. Não emprestavam recursos, equipamentos ou mesmo pessoas. Para cumprirem suas funções, uma área, literalmente, roubava recursos da outra. Esta era apenas uma das disfunções encontradas nesta divisão. Após três anos de processo, dentre outros resultados, relataram estes num vídeo produzido para ser apresentado no IV Congresso Brasileiro de Psicodrama: “antes deste processo, todos nós éramos obrigados a seguir determinações superiores, mesmo que batêssemos a cara na parede; hoje podemos sentar e discutir o que deve ser feito, pois sabemos que desfrutamos de apoio e confiança da alta gerência, somos uma única área”; “antes cada um de nós sabia da sua responsabilidade, mas cada um caminhava numa direção diferente; hoje, cada um sabe de sua responsabilidade, mas caminhamos todos juntos e na mesma direção”; “antes vivíamos sob a pressão de ter que cumprir ordens superiores, sem poder expressar nossas possibilidades de contribuição; hoje, podemos nos reunir, discutir os problemas e nos ajudar mutuamente, pois o problema de um é de todos”.

As reproduções neuróticas mostram repetições comportamentais nas demais organizações. Desta forma, entendo que as cristalizações também são identificadas pelas repetições comportamentais. Talvez, sem repetições comportamentais, fosse muito mais difícil desvelar uma cristalização, pois o comportamento acaba repetindo-se tantas vezes que terminamos por notar suas características e identificando-as como próprias de uma dada pessoa. Portanto, sempre que o indivíduo repete um comportamento está expressando seu interior que, quando renitente, pode representar uma faceta de sua neurose. O que dificulta o relacionamento dentro das organizações não são as expressões essenciais, mas as atitudes cristalizadas usualmente defensivas. Conseqüentemente, uma das grandes metas da Terapia Organizacional consiste em ajudar os participantes a removerem esses obstáculos que persistem entre eles.

Este inferno organizacional promovido pelos obstáculos relacionais, do qual não está excluído empresário que ocupa algum cargo, determina uma guerra surda, usualmente desenvolvida por trás da aparência, cuja conseqüência desemboca em patologias médicas e psicológicas. Como uma organização, cujos integrantes estejam doentes, não estará também doente? É muito difícil aceitar que uma organização composta por pessoas neuróticas, não seja também neurótica. Sem o saber, as organizações acabam pagando, direta ou indiretamente, os custos invisíveis causados pelas torções e distorções das interações profissionais. Quando trabalhamos um grupo de subordinados de um supervisor nisei, descobrimos que seus integrantes estavam ficando doentes. Eles revelaram que o supervisor era um bom técnico, mas péssimo na coordenação do grupo. Pedimos uma imagem e eles postaram-se contra a

parede, enquanto um deles, representando o supervisor, simulava portar um revólver apontado para o grupo. Em seguida, acercou-se de um deles, apontou o revólver, disparou, aproximou o cano da boca, soprou e comentou: “é brincadeira”. Além disso, o grupo revelou que o expediente por ele utilizado era de tortura, causando extremada angústia e que já estava recorrendo a tranqüilizantes no ambulatório. Tentamos ajudá-los a buscar uma saída e esta implicava em revelar a situação ao supervisor, mas eles tinham medo. Criaram coragem, fizeram as colocações ao supervisor que havia sido preparado para ouvir. Os dois lados comprometeram-se a elaborar um plano para melhorar a situação. Na dinâmica destinada a isso, o supervisor quis ser o primeiro e apresentou um plano que mantinha tudo como estava, radicalizando sua posição. A dinâmica foi encerrada antes do tempo previsto e o supervisor nos ameaçou dizendo que estávamos destoando dos propósitos do gerente geral. Nova dinâmica, com o supervisor e a cúpula da Informática para resolver as pendências, a qual teve como resultado o seguinte: o supervisor, como excelente técnico que era, foi terceirizado e o grupo subordinado a outro supervisor. A solução mostrou que todos saíram ganhando.

A insalubridade criada pelos próprios profissionais, faz com que a organização tenda ao imobilismo. Esta talvez seja uma das razões de usualmente encontrarmos grupos congelados na defensividade, incapazes de realizar movimentos integradores devido a prisões energéticas, com baixo nível de motivação, cumprindo exclusivamente suas obrigações, ou seja, o que lhes é exigido e mantendo seus potenciais indisponíveis. Na medida em que a Terapia Organizacional segue em seu processo, ajuda os participantes a irem removendo os obstáculos relacionais, o que significa dizer: “cura das relações distorcidas”. Portanto, após a remoção dos principais obstáculos relacionais, a atividade grupal apresenta significativa mudança, pois passa de baixa para alta produtividade, de alto para baixo custo, de baixa para elevada qualidade, de cumpridora para participativa e de problemática para solucionadora. A atitude usualmente congelada que determinava imobilismo progressivo, passa a ser mais espontânea e contributiva em relação às soluções e inovações implementadas na organização.

Os trabalhos corporais ajudam os participantes a entrarem nas dinâmicas aquecidos e menos defensivos, pois reduzem distâncias atitudinais e flexibilizam couraças defensivas. Neste caso, o foco é mesodérmico, pois com fortalecimento do ground vão saindo do congelamento atitudinal em que se encontram e disponibilizam energias que estavam estagnadas. No fundo, este processo fortalece a base, mobiliza energias viscerais (endodérmicas) e musculares (mesodérmicas) congeladas e flexibiliza cristalizações mentais (ectodérmicas), ancorando a coragem de abrir as portas racionais para encarar (facing) a realidade como ela é, bem como, para enfrentarem as dores que implicam a revisão das situações que eles mesmos criaram e que somente eles podem resolver. Dentro das organizações, especialmente empresariais, a porta mental é a única que mantém alguma abertura. A Divisão de Recursos Técnicos havia sido criada com vinte profissionais de alto nível técnico e hábeis no relacionamento com os computadores de última geração, mas com exígua capacidade para relacionarem-se com pessoas. Estavam assumindo a responsabilidade de implantar tecnologia de ponta na organização e isto implicava em estabelecer relacionamentos tais, que facilitassem os avanços pretendidos pela empresa. O desconhecido causa medo e a conseqüente resistência, e era justamente com essa resistência que esses profissionais de elevado nível técnico iriam se defrontar para facilitar e promover as referidas implantações. Como consegui-lo? A estratégia utilizada pela TEOR foi a de ajudá-los a transferir a qualidade relacional que mantinham com os computadores, para o relacionamento interpessoal. Explicando, quando um técnico dava um input no computador e recebia uma resposta inesperada, ele voltava-se para si mesmo e se perguntava: “o que estou fazendo que não consigo a resposta que quero?” Procurava, desta forma, resolver sua inadequação na interação com o computador para sanar o conflito interacional. Entretanto, quando relacionavam-se com pessoas, não procediam da mesma forma e o conflito tendia a eternizar-se. Foi dentro do processo de TEOR que conseguiram perceber que podiam transferir o aprendizado com computadores para o relacionamento interpessoal e, com isso, tiveram mais facilidade para implantar a tecnologia de ponta nas onze unidades da empresa.

O MCV TEOR flexibiliza atitudes defensivas abrindo espaço para que outros comportamentos mais construtivos sejam implementados. Dito de uma maneira mais direta: “uma vez eliminados os principais obstáculos relacionais, os participantes não tem do que se defender, portanto, utilizam em prol do bem comum, a energia que antes era usada com defensividade”. A partir desse ponto a motivação é resgatada e passam a realizar suas atividades com um nível de co-responsabilidade e entusiasmo muito mais elevado. Claro está que nesse trajeto existe muito medo e outros fenômenos para serem trabalhados, mas a Terapia Organizacional cria clima de

confiança tal, que os ajuda a deporem as armas defensivas e a decidirem-se por cooperar com seus potenciais em prol de todos.

A situação atual, classificada como boa ou ruim, foi alcançada com a colaboração de todos os integrantes da organização e não há sentido algum em punir culpados, pois não resolve o problema, somente pune culpados (ou bodes expiatórios). Como todos são responsáveis pela situação atual, todos precisam colaborar para resolvê-la. Punir culpados significa olhar somente a ponta do iceberg e deixar submersa uma configuração muito mais abrangente. Em vez de punir culpados para aliviar tensões organizacionais, mais importante é eliminar os verdadeiros inimigos e estes não são os companheiros de trabalho, mas os obstáculos relacionais. Informática, era o terceiro departamento em que o MCV TEOR estava sendo aplicado. A Operação, um dos setores da Informática, apresentava distorção técnica que beirava as raias do absurdo. Seus integrantes mantinham comportamentos inadequados. Por exemplo, na admissão de um novo técnico de operação, este era obrigado a ler o manual de instruções que consistia de uma encadernação de revistas pornográficas. Este setor postava-se como lata-de-lixo não só deste como de outros departamentos. Técnicos de outras áreas, quando aborrecidos, dirigiam-se à Operação para distraírem-se. Resolviam atrasos em seus projetos nas costas deste setor. Como consequência, o Setor de Operação perdia processamentos importantes e era obrigado a trabalhar muito mais que o necessário para colocar o serviço perdido em dia. Dentro do processo descobriram que, aquele inadequado comportamento os estava prejudicando em primeiro lugar e decidiram-se por corrigi-lo. Precisavam por limites nos invasores, mas tinham medo, já que estes faziam chantagens utilizando nomes de diretores e gerentes de elevado nível hierárquico. Não acreditavam que o gerente de informática se importasse em apoiá-los. Contudo, numa dinâmica, os técnicos expuseram a situação, seus planos e obtiveram o apoio que precisavam. Passaram a colocar os limites necessários, mudaram o inadequado comportamento e de lata-de-lixo, transformaram-se em modelo de organização não só para este departamento, como para toda a empresa.

Em geral, encontramos o grupo prejudicado endodermicamente, ou seja, com ausência de centramento, já que a falta de contato com o próprio interior os fazem aderir a posições alheias, inclusive opostas. Prejudicado também mesodermicamente, já que falta enraizamento atrapalha o contato com a realidade circunstancial que os envolve, pois não enxergam nem o inferno neurótico que criam. E prejudicado ectodermicamente como consequência das duas primeiras, pois sem centramento e sem ground, sobra a confusão e a distorção, já que tendem a transferir o que lhes é próprio para seus parceiros de trabalho. Enxergam antagonismos quase sempre inexistentes nos parceiros, transformando-os em adversários, em inimigos. Ela era prepotente, achava-se a mais competente, a mais importante, desrespeitava tanto seu gerente como seu diretor e era odiada pelos demais supervisores. O presidente pulava níveis hierárquicos e solicitava-lhe diretamente seus serviços e por ele era muito valorizada. Quando o MCV TEOR passou a ser aplicado também nesta unidade, a situação estava deteriorando-se e era preciso agir rapidamente para que não fossem perdidos técnicos importantes, inclusive ela. Ela já estava recebendo recursos técnicos muito acima de seu cargo, causando grande mal-estar na unidade. Numa dada dinâmica, o presidente que retornava do exterior, pediu licença para nos cumprimentar, mas dirigiu-se a ela e entregou-lhe um presente. Sua postura mostrou tal superioridade, que passamos a observar a interação entre os dois, inclusive fora das dinâmicas. Parecia que haver algo entre eles, poderiam ser amantes, mas não existia nada disso. O problema era transferencial. O presidente via nela a filha que gostaria que sua filha fosse e se encantava com sua dedicação e competência, prometendo promovê-la a assistente da presidência. Ela, como preferida de seu pai, revivia esta relação com o presidente, confirmada pela oferta de promoção. Como preferida estava garantida, podia ser grossa com os outros supervisores, desrespeitar seu gerente e seu diretor e exigir condições acima de seu cargo. Dinâmicas foram realizadas para equacionar uma solução, pois descobrimos que, para ser promovida, era preciso ultrapassar importantes dificuldades e ela precisaria mudar de cidade, ou seja, dificilmente a promoção aconteceria. Depois de compreender a situação, o presidente encarregou-se de revelar isso a ela. Quando caiu em si os referidos conflitos desapareceram e, ajudada por nós e por seu processo psicoterapêutico, transformou-se de odiada e inadequada, numa profissional respeitada e admirada por todos, inclusive, pelos supervisores.

O inferno neurótico que promovem traz consequências ambulatoriais como: estresse de níveis diversificados, dor de cabeça renitente, problemas de coluna como escoliose, sifoses e lordoses, problemas estomacais como úlcera e gastrite, problemas cardíacos como infarto e pressão alta, problemas articulares etc., demonstrando que os obstáculos relacionais

promotores da insalubridade não percebida são temas reais que precisam ser resolvidos com a maior urgência possível. Quando este processo foi iniciado na empresa, o diretor estava voltando da recuperação de um infarto do miocárdio. Já no primeiro evento, convenção de marketing, notamos uma diferença nele. Os trabalhos corporais o tornaram mais vivo, com a pele mais brilhante, mais motivado, mais feliz consigo mesmo. Ao longo do processo ele conseguiu curar-se de sua dependência e subserviência ao presidente. Na primeira oportunidade, assumiu a direção comercial de outra empresa. Ele enxergou o que não havia conseguido perceber em anos de mágoas: suas oportunidades de crescimento nesta organização tinham se extinguido. Libertou-se da prisão da obediência cega mantida e revelou: “passou na minha frente um bonde chamado ‘oportunidade’ e eu não tive dúvida, lancei-me nele”. Sua característica profissional principal era de uma contenção que complementava-se harmoniosa, embora inadequadamente, com a tirania do presidente.

Em geral, no início do processo enfrentamos grande resistência devido à fantasia, agravada pela experiência dolorosa de cortes e mais cortes promovidos pela atual modernização em resultado da globalização. Acreditam que estamos ali para promover os cortes que outros processos não conseguiram. Quando ameaçado o participante passa a ter aversão às desconhecidas iniciativas inovadoras, já que as anteriores promoveram exclusões. Desenvolvem, em contrapartida, apego à conhecida, portanto segura situação vigente, ainda que tal segurança seja ilusória. Essa polaridade o coloca contra a parede e a saída passa a ser a defensividade que desemboca na resistência. Cada integrante isolado (em feudos defensivos também) tentará, de todas as formas possíveis, manter a situação vigente e impedir que a desconhecida novidade se concretize. De um lado está a conhecida e segura situação vigente, do outro a aversiva e ameaçadora iniciativa inovadora. Como a Terapia Organizacional representa a segunda, enfrenta a referida resistência. O sentimento comum é o medo e seus matizes, desde a preocupação até o pânico. Esta é uma das razões dos trabalhos corporais iniciarem-se por exercícios mesodérmicos, pois o fortalecimento do ground lhes dá a segurança interior que precisam para lidar com a novidade representada pela Terapia Organizacional, desenvolver autonomia e autodeterminação. Claro que este processo não consegue alcançar a todos, mas tenta atingir o maior número de participantes possível, pois acreditamos que, por morfogênese, os demais acabam sendo beneficiados.

Mais enraizados passam a enxergar a realidade circunstancial como ela é e não como a viam antes. Desta forma vão livrando-se da confusão reinante, descobrindo pontos que antes não percebiam, entendendo e resolvendo os problemas. A satisfação advinda das realizações liberta potenciais de criação, inovação e realização. A descrença transforma-se em crença devido ao fato de descobrirem que são capazes de enfrentar situações difíceis, por vezes muito complexas, e resolvê-las, bem como, de desenvolver vínculos afetivos que vão ajudando a libertarem-se das cristalizações. Cresce o reconhecimento pelas suas realizações e iniciativas construtivas, reforçando o comportamento emergente. O presidente de uma empresa familiar tinha como objetivo deixar suas empresas nas mãos dos filhos e dedicar-se ao lazer. Delegou o preparo dos filhos a uma pessoa de sua confiança. As pessoas foram ficando doentes dada à confusão reinante em resultado da falta de definição dos papéis existentes. Foi dentro do processo que o presidente descobriu que a pessoa escolhida não tinha perfil para a tarefa e gerava muita distorção no ambiente. Como resultado, reassumiu o que era de fato sua tarefa – preparação dos filhos –, reorganizou a empresa, definindo com clareza os papéis e as tarefas vinculadas a cada um. A descoberta dentro do MCV TEOR propiciou ações tais que determinaram uma configuração mais adequada, eliminando a confusão reinante.

No trabalho clínico a Biossíntese não ajuda o cliente se adaptar a um modelo ideal, mas a encontrar suas próprias soluções. Esta é também a postura do MCV TEOR. Nele não existem receitas que devam ser aplicadas e seguidas para que resultados sejam alcançados. Ninguém sabe o que é bom para melhorar a vida de profissionais que trabalham e sofrem juntos. O que é melhor para eles somente eles sabem. Este método nada mais faz do que ajudá-los a utilizar a riqueza que cada um possui para mudar o que precisa ser mudado. O MCV TEOR é tão somente um meio, uma ferramenta facilitadora do aproveitamento de potenciais adormecidos, aprisionados ou congelados, porque os profissionais são capazes de realizar verdadeiros milagres para salvar, reorganizar, renovar e reinventar a organização a que estão vinculados, afinal é dela que todos dependem.

BIBLIOGRAFIA

Boadella, David – Correntes da vida – Summus Editorial – São Paulo – 1992
– Nos caminhos de Reich – Summus Editorial – São Paulo – 1985
Capra, Fritjof – Ponto de mutação – Editora Cultrix – São Paulo – 1995
Chiavenato, Idalberto – Introdução à teoria geral da administração – McGraw-Hill – São Paulo – 1976
Covey, Stephen R. – Os 7 hábitos das pessoas muito eficazes – Best Seller
São Paulo – 1989
Lowen, Alexander – Bioenergética – Summus – São Paulo – 1982
– Exercícios de Bioenergética – Ágora – São Paulo – 1985
Stanley, Keleman – Anatomia emocional – Summus – São Paulo – 1982
Engels, Friedrich – A origem da família, da propriedade privada e do Estado
Civilização Brasileira – Rio de Janeiro - 1977
Velloso, M. Vilma Chiorlin – A construção da Terapia Organizacional – Psi-Editorial
Campinas – 1997
Wilber, Ken – Consciência sem fronteiras – Editora Cultrix – São Paulo – 1998
– Espectro da consciência – Editora Cultrix – São Paulo – 1995

Gilberto Velloso:

Síntese Curricular

Administrador de Empresas; □
Especialização □ em Administração em nível de pós-graduação;
Certificado em Psicodrama □ Pedagógico;
Certificado em Dinâmica Energética do Psiquismo; □
□ Estudioso autodidata de Biossíntese;
Palestrante e consultor em □ comportamento humano;
Terapeuta corporal (massoterapeuta); □
Autor da □ teoria do Método Chiorlin Velloso de Terapia Organizacional;
Co-produtor □ dos 1o., 2o. e 3o. Simpósios de Terapia Organizacional;
Criou, □ desenvolveu, aplicou Programas de Desenvolvimento de Executivos na TELESP;
Ministra a teoria dos Cursos de Especialização em Terapia □ Organizacional;
a. Apresentou os seguintes temas:
. Terapia Organizacional, Biossíntese e um toque de Espiritualidade no 5º. Congresso Europeu de Psicoterapias Corporais (Marselha/França-1995)
. Apresentou o tema Terapia Organizacional e Biossíntese no 1º Congresso Internacional de Biossíntese (Palma de Maiorca/Espanha-1998)
. De inimigo a parceiro no 1º Congresso Internacional de Biossíntese (Palma de Maiorca/Espanha-1998)
□ Atuou como co-terapeuta na aplicação da Terapia Organizacional em empresas como:
Scania-Vabis do Brasil, Philips do Brasil, ZF do Brasil, Rhodia, Polyenka, Editora Ática, GM do

Brasil e Multibrás;

Co-autor do artigo "Harmony in the work environment from the Organizational Therapy view point", publicado na revista Energy and Character, abril/1996;

Autor de diversos artigos sobre temas organizacionais para as Revistas T&D, OESP-Metal, OESP-Construção, OESP-Alimentação, OESP-Eletroeletrônica e Jornal Profissional & Negócios;

Autor do livro: "A Terapia Organizacional - Volume I", a ser lançado em breve pela Editora T&D.