

Leis Sistêmicas - 1. A Hierarquia

RESUMO: As Leis Sistêmicas, chamadas por Bert Hellinger de *Ordens do Amor* exercem papel fundamental no equilíbrio e manutenção do sistema familiar. Essas Ordens são compostas por três Leis: *Hierarquia; Pertencimento e Equilíbrio de Troca*. Neste artigo falaremos sobre a primeira Lei a da *Hierarquia* ou *Ordem de Chegada*.

As *Ordens do Amor*, segundo Bert Hellinger, são compostas por três Leis: *Hierarquia; Pertencimento e Equilíbrio de Troca*.

Nesse artigo abordaremos a Hierarquia, e nos próximos as outras leis. É só acompanhar!

A *Hierarquia* ou *Ordem de Chegada*, diz respeito a quem chegou primeiro na família. Portanto, os mais velhos merecem ser olhados com muito respeito e cuidado, pois foi através deles que a família veio se mantendo. Você pode dizer que agora eles já estão velhos e não sabem mais das coisas. Isso, em muitos casos pode ser verdade, mas mesmo assim devem ser respeitados nas suas decisões e necessidades. Eles chegaram primeiro!

Muitas vezes, o idoso mora em uma casa e a família acha que é melhor ele se mudar para outra mas, esse não é o desejo dele que está acostumado com aquela casa, com as suas coisas ali, com os vizinhos e tudo o mais. Ou seja, as suas referências estão ali, mas os filhos no intuito de ajudar passam muitas vezes por cima de tudo isso. Isso, conforme observamos no trabalho sistêmico, traz consequências negativas para os próprios filhos, que pode ser financeira, afetiva ou mesmo doenças.

A família não consegue fazer essa associação mas, quando constelamos fica claro que o desrespeito gerou o enfraquecimento da família.

Outro exemplo clássico de desrespeito da ordem de chegada é quando ocorre a separação do casal e um dos dois casa-se novamente. Os novos companheiros, nova esposa ou esposo, entram para a família como segundos na ordem de chegada. Quando se observa que esses se comportam de forma a querer mandar em tudo e modificar muita coisa, falar mal dos ex-companheiros, isso traz muito desequilíbrio para o atual casal. Geralmente, os filhos, se existirem, não aceitam. A primeira esposa ou esposo, gostemos ou não, sempre farão parte da história daquela família e daquele relacionamento afetivo. Eles devem ser respeitados, independentemente do que aconteceu anteriormente.

É como se a família tivesse uma alma própria e se alguém é severamente desrespeitado ou não reconhecido, todo o sistema sofre. Como no corpo humano se um órgão está doente todo o sistema sentirá.

Quando não aceitamos os pais do nosso cônjuge também estamos desrespeitando aqueles que chegaram primeiro do que nós na família. Dessa forma, não aceitamos uma parte do nosso cônjuge e isso acaba desequilibrando a relação.

O mesmo acontece quando não aceitamos nossos pais como eles são. Eles chegaram primeiro e merecem ser respeitados. Quando queremos modifica-los, perdemos força na vida.

Filhos que assumem o lugar dos pais na criação de outros irmãos, também, podem ter problemas por estarem ocupando um lugar que não é deles. Um irmão pode ajudar o outro, é claro, mas, não querendo tratar seu irmão/a como filho.

Em contra partida os irmãos mais novos também precisam olhar com respeito para os irmãos mais velhos, pois no subsistema fraternal, estes vieram antes daqueles. Isso deve acontecer mesmo que os irmãos mais velhos tenham atitudes inadequadas do ponto de vista individual ou não estejam corretos em suas opiniões.

O respeito sistêmico transcende os limites da razão individual. Isso quer dizer que podemos reconhecer situações onde os mais velhos apresentam comportamentos negativos e tomam decisões inconsequentes, mas podemos, apesar disso, respeitar a pessoa sem necessariamente concordar com ela ou acatar aquilo que é imposto por ela.

No trabalho quando é contratado um novo funcionário mesmo muito gabaritado e não respeita os que chegaram lá antes dele, isso traz um desequilíbrio e muitas vezes uma rejeição por parte dos que já estavam. Os que já estavam lá devem ser reconhecidos. Assim, a chegada do novo membro fica muito mais harmônica e seu desempenho, terá possibilidade de ser bem sucedido.

Da mesma forma uma empresa que não olha com respeito para o seu fundador traz desestabilidades sérias para a mesma. E os seus herdeiros e/ou sócios não conseguem ter a tranquilidade necessária para uma boa administração e conquista de objetivos e metas.

Para concluir, devemos sempre respeitar o nosso lugar de chegada no sistema, seja no sistema familiar, assim como no organizacional. Isso nos trará mais força na vida e muito mais sucesso.

Para saber se você respeita a Lei da Hierarquia, responda as questões abaixo:

1. Olho com respeito para aqueles que vieram antes de mim na minha família ou fico apenas no julgamento de suas atitudes negativas?
2. Costumo intervir nas discussões entre meus pais e tomar partido de um contra o outro.
3. Vejo meu pai ou minha mãe como mais fracos ou incapazes do que eu ao ponto de buscar resolver seus problemas mesmo quando não me pedem?
4. Mesmo quando me mostro, em algum aspecto, mais capaz do que meus irmão mais velhos acredito ser mais importante ou ter mais direitos do que eles?
5. Assumo para mim o papel de meus pais ao tentar ajudar algum irmão mais novo ou procuro ajudar apenas como irmão quando necessário?
6. Tento prevalecer, julgando-me mais importante do que os filhos do primeiro casamento do meu marido ou da minha esposa?
7. Olho com respeito para meus antecessores e reconheço sua contribuição à empresa, mesmo que seu trabalho tenha se tornado obsoleto?
8. Imponho mudanças ao ambiente organizacional e às rotinas de trabalho, sem os devidos cuidados, sem escutar, reconhecer e valorizar aquilo que já havia de positivo ainda que seja na intenção das pessoas mais antigas ou nos seus esforços?

Leis Sistêmicas - 2. O Pertencimento

RESUMO: As Leis Sistêmicas, chamadas por Bert Hellinger de *Ordens do Amor* exercem papel fundamental no equilíbrio e manutenção do sistema familiar. Essas Ordens são compostas por três Leis: *Hierarquia; Pertencimento e Equilíbrio de Troca*. Neste artigo falaremos sobre a segunda Lei, a do *Pertencimento ou Pertinência*.

Pertencer é antes de tudo um sentimento natural, uma necessidade de qualquer ser humano.

Cada pessoa que nasce ou é vinculada a um sistema, necessita ser reconhecida como membro integrante e respeitada no seu lugar e papel dentro desse mesmo sistema.

No Sistema Familiar os membros são únicos e todos têm o direito de pertencer. Isso equivale dizer que ninguém pode ser excluído não importando suas características, dificuldades ou virtudes pessoais. Todos são importantes para o Sistema.

Quando ocorre uma exclusão no sistema familiar acontece um desequilíbrio. Essa situação passa a ser vivida por um descendente, sem que necessariamente ele tenha conhecimento ou afinidade com o antepassado excluído.

Em uma das constelações em nosso workshop, um casal trouxe um problema de comportamento vivido por seu filho menor. Tal comportamento, segundo relato dos pais, era de grande agitação, dificuldade de concentração, tendo que tomar medicamento para ir à escola, pois tinha um diagnóstico de TDA (Distúrbio do Déficit de Atenção). Quando abrimos a Constelação percebemos que o menino não ocupava um lugar, movimentava-se de um lado para outro e tinha um olhar perdido, como se estivesse procurando algo ou alguém. Quando então incluímos uma pessoa na constelação houve um movimento do garoto em direção a essa pessoa, acalmado de imediato sua agitação.

Ao questionarmos os pais sobre quem seria essa pessoa, o pai relata que tivera um relacionamento antes do casamento e desse relacionamento, nasceu um filho, que ele como pai apenas pagava a pensão mas, nunca o assumira, deixando-o excluído.

O filho gerado no casamento estava profundamente ligado a esse irmão excluído e com seu distúrbio de comportamento sinalizava uma situação de desequilíbrio no sistema familiar.

Assim, já que o primeiro filho não era reconhecido pelo pai, ou seja, não havia um lugar para ele, também o filho mais novo sentia-se sem lugar.

Muitas vezes, descendentes se apresentam de forma a viver como seus antepassados ou irmão excluídos, rompendo com a família e vivendo separado dela. Um grande exemplo disso são filhos que saíram de casa e nunca mais encontraram ou sequer falaram com seus pais ou outros familiares.

Muitas pessoas podem estar vivendo como seus bisavós, avós, pais, tios, irmãos ou mesmo como ex-cônjuges ou relacionamentos afetivos significativos de seus pais. Por exemplo, um tio que fora rejeitado por ser alcoólatra ou por ser portador de alguma patologia física ou distúrbio mental; uma tia ou outro parente que tenha casado com alguém cujos pais não aprovavam e, por isso, foram banidos da família.

Filhos rejeitados ou não incluídos como o que ocorre em função de abortos provocados ou espontâneos, também podem gerar consequências sistêmicas. Os filhos abortados precisam ser incluídos ao número total de filhos, mesmo que não tenham nascido.

Nos casos de separação conjugal, as pessoas envolvidas têm todo o direito de sair de um relacionamento, mas o mais importante é como elas fazem isso. Se numa separação uma pessoa simplesmente descarta ou exclui a outra, mostrando desrespeito, isso pode provocar desequilíbrios, manifestando-se através de dificuldades num próximo relacionamento afetivo da pessoa que excluiu ou através do comportamento ou sintoma físico de um filho do segundo casamento dessa pessoa.

Outra situação de desequilíbrio por exclusão pode se manifestar através de doenças graves como câncer ou outras enfermidades degenerativas. Nesses casos identificamos que a pessoa enredada acaba seguindo o destino da pessoa excluída.

Na empresa, quando alguém não foi devidamente reconhecido como pertencendo ao sistema organizacional ou sofreu alguma injustiça por parte da empresa contratante, essa poderá sofrer consequências danosas, tais como grande dificuldade na contratação de um novo profissional, desarmonia no clima organizacional, queda na produção, evasão de clientes e até prejuízos financeiros. Isso também

pode acontecer numa sociedade onde um dos sócios prejudicou severamente o outro. Além disso, tanto no caso da empresa, quanto no da sociedade, algum familiar das pessoas envolvidas poderá apresentar sintomas desse desequilíbrio, sofrendo as consequências no lugar da pessoa que prejudicou, ou vivendo como a pessoa prejudicada ou ainda, seguindo o seu destino.

Em todos os casos em que há exclusão no sistema alguém poderá representar essa pessoa excluída de alguma forma, manifestando algum tipo de sintoma ou comportamento. E isso acontece com a finalidade de reparar uma injustiça ou falta e assim, restabelecer o equilíbrio sistêmico.

Questões que podem envolver a Lei do Pertencimento:

1. Alguém em sua família foi excluído ou não incluído, independentemente do motivo?
2. Você identifica alguns sintomas comportamentais em você ou em alguém da sua família tais como: déficit de atenção, depressão, síndrome do pânico, angústia de separação ou alguma doença física degenerativa?
3. Você percebe em você ou em alguém de sua família, uma sensação de que falta alguém?
4. Você constantemente começa algo e desiste, tem muitas dúvidas sobre o que fazer e dificuldade em escolher um caminho a seguir?
5. Percebe-se com frequência sentindo-se sem um lugar que seja seu ou uma sensação de não conseguir se realizar em nada na vida?
6. Você, seus pais ou avós tiveram filhos abortados?
7. Você ou algum de seus antepassados prejudicou ou foi prejudicado, excluiu ou deixou de reconhecer com justiça alguém em seu ambiente de trabalho ou numa sociedade?

Leis Sistêmicas - 3. Dar e Receber

RESUMO: As Leis Sistêmicas, chamadas por Bert Hellinger de *Ordens do Amor* exercem papel fundamental no equilíbrio e manutenção do sistema familiar. Essas Ordens são compostas por três Leis: *Hierarquia; Pertencimento e Equilíbrio de Troca*. Neste artigo falaremos sobre a terceira Lei, a do *Equilíbrio de Troca*.

A Lei do Dar e Receber, também chamada de Lei do Equilíbrio de Troca, foi observada nos grupos sociais por Bert Hellinger, como algo de fundamental importância para o funcionamento e manutenção dos sistemas de uma forma geral.

Todo ser é dotado da capacidade de troca, oferecendo a outros seus dons, capacidades e habilidades e recebendo daqueles o que for importante para satisfazer suas necessidades de sobrevivência, crescimento e desenvolvimento.

Uma relação equilibrada, quando ambas as pessoas compartilham mutuamente, dando e recebendo aquilo que cada um é capaz, é uma relação que promove o amadurecimento a liberdade e o bem-estar.

Entre casais cuja dinâmica compromete a Lei do Dar e Receber, um dá mais ao outro do que ele ou ela possam retribuir, prejudicando assim, o equilíbrio de troca. Nesse caso quem deu demais, sente-se no direito de cobrar e quem recebeu demais, sente-se na dívida e tem dificuldade de permanecer na relação.

Muitas vezes, num relacionamento afetivo quem deve e não consegue pagar, acaba indo embora. Isso diz respeito a tudo que se possa dar ou receber: carinho, cuidado, dinheiro, atenção, compreensão, tempo, proteção, tolerância, etc.

Quem deu em excesso também é responsável por sua atitude, pois ao dar demais acabou desrespeitando o outro na sua dignidade.

Isso acontece também quando queremos dar em excesso a algum irmão ou mesmo aos próprios pais. Por exemplo, dando mais dinheiro do que possam receber ou fazendo coisas que eles poderiam e deveriam fazer por si próprios. Muitas vezes ao fazer isso trazemos uma intenção consciente ou inconsciente de sermos vistos, amados, aceitos e reconhecidos. Entretanto, sem perceber acabamos causando incômodo aos outros e o reconhecimento que tanto desejávamos não acontece. Acreditamos então que a outra pessoa está sendo ingrata, ou seja, responsabilizamos o outro por nossos excessos.

Somente numa relação de pais para filhos esse desequilíbrio não se verifica, pois os pais sempre terão dado mais aos filhos do que recebido deles. Os pais deram a vida aos filhos, mesmo que isso tenha acontecido em circunstâncias materiais, emocionais ou comportamentais desfavoráveis. Mesmo que esses pais possam ter se comportando de maneira mesquinha, infantil e hostil, ainda sim, os filhos nunca poderão retribuir aos pais pelo dom da vida que receberam deles.

Os filhos só poderão caminhar com equilíbrio e força na vida se aceitarem o fato de que receberam mais dos pais e de seus antepassados por terem lhes transmitido a vida.

Ter gratidão pela vida é reconhecer, antes de tudo, que ela chegou a nós por intermédio dos nossos pais e antes deles pelos pais deles e, assim, sucessivamente, independentemente de como eles, fizeram ou deixaram de fazer.

Reconhecimento e gratidão são as únicas retribuições que os pais desejam.

A relação do dar e receber também se verifica em outros sistemas diferentes do familiar, como nos sistemas produtivos ou de trabalho.

Uma organização na qual seus membros cooperam de maneira equilibrada, não gera dissonâncias. Cada um percebe que pode dar e receber de acordo com seus limites sem gerar em si mesmo sensações de dívida ou exploração. A consequência é a satisfação dos membros e a boa produtividade das equipes de trabalho.

Na relação entre empresa e colaborador, a primeira oferece um salário e condições de trabalho compatíveis com as necessidades do segundo. O colaborador, por sua vez reconhece aquilo que lhe é oferecido e retribui com seu esforço colocando suas competências e habilidades a serviço da empresa que o contratou. O resultado dessa troca equilibrada traz realização e sucesso para ambas as partes.

O contrário, porém, uma relação na qual as partes não cumprem com seus deveres e responsabilidades ou quando uma das partes acaba dando muito mais do que a outra possa retribuir, gera conflitos na relação. Essa relação desequilibrada poderá evoluir para o término da relação de trabalho. Assim, temos as seguintes situações:

1. A empresa deu mais ao colaborador do que ele poderia retribuir. A consequência é que uma vez cobrado e não podendo retribuir, o colaborador se sentirá na dívida para com a empresa.
2. O colaborador deu mais a empresa do que ela poderia retribuir. A consequência é que o colaborador se sentirá desvalorizado e com maiores direitos do que a empresa.

Em ambas as situações o desequilíbrio estará instalado e a demissão será inequívoca.

Agora fica mais fácil reconhecer a importância do equilíbrio de troca nas relações e o quanto é importante preservá-lo, pois do contrário nós e nosso sistema sofrerá as consequências.

Lembre-se sempre, ajudar os outros é importante e necessário, assim como solicitar e receber ajuda, mas que isso possa ser feito sempre em equilíbrio.

Para Refletir

1. Minhas relações de troca são equilibradas ou tenho a sensação de que recebo mais do que posso retribuir ou de que dou mais do que recebo?
2. Na família percebo meu limite na relação de troca com meus pais e irmãos e sei respeitar os deles?
3. Reconheço que as pessoas que mais me deram foram meus pais ou fico no ressentimento daquilo que não puderam me dar?
4. Estou satisfeito (a) com as trocas em meu ambiente de trabalho na relação com a empresa, colegas e superiores?
5. Minhas relações afetivas levam em consideração a minha capacidade de dar, mas também de receber sem que para isso tenha que me sentir devedor ou credor?

Sobre os autores:

LILIAN TESCAROLLI - Mestre em Psicologia pela USP-SP, **Psicóloga Clínica** pela Universidade São Marcos, **Especialista em Psicologia Junguiana e Psicoterapia Corporal-Cinesiologia** pelo Instituto Sedes Sapientiae-SP, **Professora Universitária** desde 1996 (SANTA CASA-SP; FGV-SP; UNIBAN; UMC), **Especialista em Orientação Profissional e de Carreira, Formada pelo Pathwork® do Brasil, Formação em Constelações Sistêmicas** – Renato Shaan Bertate (Brasil), Guni-Leila Baxa (Áustria), e Formação Internacional – Conexão Sistêmica.

FERNANDO AB. GONÇALVES - **Psicólogo Clínico e Organizacional** formado pela UnB-DF, **Especialista em Psico-Oncologia** pelo Núcleo de Ensino e Pesquisa em Psico-Oncologia, **Formação em Administração de Recursos Humanos** pela FGV-SP, **Formação em Gerontologia Social** pelo Instituto Sedes Sapientiae-SP, **Formado pela Escola Dinâmica Energética do Psiquismo - DEP-SP, Master Coach Senior** pelo *Behavioral Coaching Institute* - EUA, **Formação em Constelações Sistêmicas Familiares e Organizacionais** - Renato Shan Bertrate (Brasil), Guni-Leila Baxa (Áustria), Christine Essen (Áustria), Karin Schöeber (Áustria), Svenja Wachter (Alemanha).