FREDERICO PORTO

ANTECIPE O INEVITÁVEL

A ARTE E CIÊNCIA DE LIDERAR MUDANÇAS

editora évora.

Sumário

Prefácio - Mudar não é tão preciso, mas é necessário 13

Introdução - Mudar é preciso 19

Capítulo 1 - Talento, atitude e oportunidade, as bases da mudança... 25

Capítulo 2 - O impacto da Resiliência..... 37

Capítulo 3 - Ser positivo 43

Capítulo 4 - Ter foco..... 49

Capítulo 5 - Ser flexível..... 57

Capítulo 6 - Ser organizado 61

Capítulo 7 - Ser proativo 67

Capítulo 8 - Identificando os sinais..... 79

Capítulo 9 - Atenção aos pontos de conflito 85

Capítulo 10 - Os atores principais 89

Capítulo 11 - Resistência à mudança..... 97

Capítulo 12 - Vestindo a camisa 107

Capítulo 13 - O ciclo da aprendizagem 111

Capítulo 14 - O tempo certo..... 117

Capítulo 15 - Erros comuns 121

Capítulo 16 - A capacidade de gerar energia..... 125

Conclusão..... 135

Referências Bibliográficas..... 139

Introdução
Mudar é preciso

> "O alcance daquilo que pensamos e fazemos é limitado por aquilo que deixamos de perceber e porque deixamos de perceber aquilo que deixamos de perceber, pouco podemos fazer para mudar, até que, percebemos como o fato de deixar de perceber modela nossos pensamentos e nossos atos."
>
> ***R.D. Laing***

Estamos em plena Era da Informação. Há quem diga que ela começou em 1947, em Murray Hill, estado de Nova Jersey, nos Estados Unidos, com a invenção do transistor. Outros localizam seu início nos anos 1960, quando os meios de comunicação de massa adquiriram papel social tão relevante que o filósofo e educador canadense Marshall McLuhan (1911-1980) cunhou o termo "aldeia global" para designar como seria o mundo integrado pelas novas tecnologias.

Mais importante do que saber exatamente quando esta era começou é entender o que ela significa. Uma comparação ajuda a elucidar uma de suas características marcantes: o excesso de dados em circulação.

Se toda a informação disponível no ano I da Era Cristã no dia em que Jesus Cristo nasceu, fosse considerada uma unidade, esse volume

só dobraria após 1500 anos e tornaria a dobrar (de duas para quatro unidades) após 250 anos. O cálculo foi feito pelo economista francês Georges Anderla, em 1973, e citado pelo físico Peter Russell em seu livro *O buraco branco no tempo.* Na época (início dos anos 1970), a quantidade de informações disponíveis dobrava a cada seis anos.

Por volta dos anos 1990, o tempo necessário para esse volume duplicar havia caído para 18 meses, segundo o astrofísico franco-americano Jacques Vallée. A expectativa é que, a partir de 2025, o total de informações disponíveis no mundo dobre em apenas 20 dias. É um crescimento espantoso!

Informação não é conhecimento e muito menos sabedoria. "Onde está o conhecimento que perdemos na informação e onde está a sabedoria que perdemos no conhecimento?", questionou o poeta e ensaísta norte-americano naturalizado inglês T. S. Eliot (1888-1965). Apesar de tantas informações acessíveis, as pessoas estão cada vez mais sedentas de conhecimento e desesperadas à procura de sabedoria.

Outra prova do aumento estarrecedor no tráfego de informações é o número de consultas ao mais famoso site de busca do mundo: em agosto de 2012, o Google anunciou que chegara a 100 bilhões de consultas por mês. Em 2006, este número era de 2,7 milhões. Pergunto: de onde vinham as respostas a estas dúvidas antes do Google? Será que precisamos de todas estas perguntas para viver bem? Ou somente de algumas fundamentais, das quais muitas vezes fugimos?

Segundo o filósofo norte-americano Sam Keen, **"o que molda nossas vidas são as perguntas que fazemos, as que nos recusamos a fazer e as que nunca pensamos em fazer**". O Google responde as que são fáceis, mas as grandes perguntas da vida, capazes de conduzir a despertares – "qual será o meu legado?", "que carreira devo seguir?", "em que vale a pena investir meu tempo?" – ainda terão de ser respon-

didas pela introspecção e reflexão, num processo contínuo, funcionando como bússolas na nossa jornada pessoal.

Esse volume exagerado de informações com o qual temos de lidar impacta a vida de qualquer ser humano. Para citar um exemplo corriqueiro: ao trocar de aparelho celular precisamos nos familiarizar com botões diferentes e aplicativos novos. O mesmo raciocínio se estende a tantos outros aspectos de nossa vida. As mudanças são tão frequentes e intensas que geram uma pressão enorme sobre todos nós. Embora nossa tendência seja evitá-las, pois mudar requer abandono da zona de conforto, não dá para resistir à pressão. Constantemente somos obrigados a desaprender velhos hábitos e aprender novos.

Já que mudar é inevitável, a habilidade para liderar mudanças pode ser decisiva tanto na vida pessoal quanto profissional. Este livro nasceu dessa constatação. Sua proposta é estimular o desenvolvimento de capacidades para que as mudanças aconteçam também por escolha própria, não apenas por imposição das circunstâncias.

Afinal, temos a possibilidade de decidir, como bem demonstrou o guru do *management* Peter Drucker (1909-2005). Austríaco, com disciplina germânica, ele resolveu estudar anualmente um tema não relacionado à Administração, sua área de atuação profissional. Deste modo, Drucker adquiriu um vasto conhecimento que o capacitou a antecipar tendências:

> "Daqui a alguns séculos, quando a história da nossa época for escrita da perspectiva do futuro, acho bastante provável que, aos olhos desses historiadores, o evento mais importante não terá sido a tecnologia, nem a internet, nem o comércio eletrônico, e sim a mudança sem precedentes na condição humana. Pela primeira vez – e digo isso literalmente – um número substancial e cada vez maior de pessoas tem escolhas. Pela primeira vez, elas precisam gerenciar a si mesmas... E nós estamos totalmente despreparados para isso."
>
> ***Peter Drucker***

Há cem anos, se você nascesse filho de sapateiro, seria também sapateiro pelo resto da vida. Se o seu pai fosse fazendeiro, herdaria suas terras. E, se nascesse mulher, teria apenas três opções: ser dona de casa, freira ou professora.

Pergunte ao seu avô se aos 18 anos ele teve alguma crise existencial quanto ao que faria na vida, e são enormes as chances de ouvir um "não". Num mundo com alternativas limitadas, não há escolha. Mas quando um jovem pode decidir entre 175 cursos de graduação diferentes é muito provável que fique em dúvida. É o paradoxo da escolha: diante de tanta opção, você não fica necessariamente mais feliz; fica mais angustiado.

Antes, era possível entrar numa loja, comprar uma calça jeans e ir embora. Hoje há tantos modelos – cintura baixa, cintura alta, apertada de cima a baixo, larga na canela – que você sai da loja com a sensação de que a melhor calça ficou lá.

Sofremos, então, da chamada "angústia da liberdade", como um detento que após cumprir pena de 30 anos de prisão é solto e não sabe o que fazer, já que nas últimas três décadas alguém decidiu por ele quando era a hora de acordar, tomar café, almoçar...

A possibilidade de fazer escolhas requer responsabilidade. Ninguém impõe, você decide e assume as consequências. Outro requisito é o autoconhecimento. Você precisa saber do que gosta, quais são suas habilidades, suas fortalezas e fraquezas, e levar tudo isso em conta na hora de tomar decisões.

Assim, precisamos nos preparar para liderar mudanças cada vez mais frequentes, reconhecer os sinais iminentes e nos antecipar, tomando as atitudes necessárias para fazer o movimento a nosso favor, em vez de esperar e depois sermos forçados a fazer o que é possível, prevendo um mal menor. Isso se aplica tanto à vida pessoal quanto à gestão de mudanças no ambiente corporativo.

O objetivo deste livro é colaborar para que o leitor reflita sobre a necessidade de mudar e promova as transformações necessárias, mantendo o foco no que é mais importante. Mas não se limita a explicar **o que** acontece. Dá um passo além ao apresentar o **como**: propõe métodos para lidar com essa realidade tão mutável. Aborda, inclusive, um aspecto essencial muitas vezes menosprezado: a importância de gerenciar bem sua energia para não esgotar a força de vontade. São ferramentas úteis para quem quer afastar o risco de "nadar, nadar e morrer na praia" e para aqueles que pretendem exercer melhor o papel de protagonista da própria vida.

Escrever um livro foi um projeto que adiei por bastante tempo. Minha filha, que tem quase 15 anos de idade, brinca comigo: "Pai, onde está o livro que você escreve desde que nasci?" Eu respondo: "Ele se transformou em vários e o primeiro da série é este aqui".

O motivo deste adiamento é que um livro não é um diálogo; se você discordar de algo que escrevi, não temos como discutir. Por isso, procurei ter muito cuidado com as minhas afirmações, mesmo quando tinha certeza delas. Costumo dizer que algumas ideias nos têm, nós não as temos. Elas pertencem quase ao campo da fé. Portanto, a minha sugestão é que você use o que achar útil e deixe o resto passar.

Frederico Porto

1

Talento, atitude e oportunidade, as bases da mudança

"Há um tempo em que é preciso abandonar as roupas usadas, que já têm a forma do nosso corpo.

Esquecer os nossos caminhos, que nos levam sempre aos mesmos lugares.

É o tempo da travessia: e, se não ousarmos fazê-la, teremos ficado, para sempre, à margem de nós mesmos."

Fernando Teixeira de Andrade

Havia um sacristão que trabalhava em uma igreja de Londres, na Inglaterra. Quando o novo abade assumiu, resolveu mandá-lo embora porque era analfabeto e o abade não queria ser assessorado por alguém incapaz de ler e escrever. Deprimido, aquele sacristão começou a andar à noite pelas ruas da capital britânica. Pensou em fumar, para relaxar um pouco, mas não encontrou nenhum lugar onde pudesse comprar um maço de cigarros àquela hora. Teve, então, a ideia de abrir uma tabacaria 24 horas. Já que estava desempregado, poderia iniciar um negócio próprio. Juntou suas economias, conseguiu empréstimo e abriu a primeira de muitas. Criou uma rede por toda a Europa.

Vinte anos depois, estava em um banco resolvendo questões financeiras quando o gerente pediu que assinasse um documento. O ex-sacristão respondeu: "Não sei escrever e nem ler, sou analfabeto". Surpreso, o gerente comentou: "Analfabeto o senhor construiu um império. Imagine se soubesse ler e escrever". O empreendedor respondeu: "Meu caro, se eu soubesse ler e escrever seria sacristão até hoje".

Esse caso, supostamente verídico, ilustra os elementos que determinam nosso desempenho e devem ser acionados para que as mudanças aconteçam: **talento, atitude** e **oportunidade**. De nada adianta ter talento e atitude, se as oportunidades não surgem. Ou ter talento e oportunidade, mas não saber aproveitá-los por falta de atitude. Ou ter oportunidade e atitude quando o talento não foi desenvolvido. O sacristão devia ter talento para empreender e assumiu uma atitude proativa quando a oportunidade bateu à sua porta.

Neste livro, vamos aprender quais são as características dos indivíduos talentosos para lidar com mudanças e como podemos exercitá-las em nossas vidas. Para isso, vale a pena conhecer um pouco mais cada um dos três elementos: talento, atitude e oportunidade.

1 - Talento: já vem pronto ou é preciso lapidá-lo?

Quando ouvimos falar em talento, logo pensamos em Mozart, Machado de Assis, Pelé ou Ayrton Senna. E nos referimos a esses expoentes como se tivessem conseguido sem esforço ser extraordinários em suas atividades. Pura ilusão! Provavelmente o talento tem uma parte nata, genética, mas a outra parte é prática, aprendida, adquirida por treinamento.

Estudos revelam que, cada vez mais, a excelência em determinada área é fruto de muito esforço. Até mesmo para os "gênios". Os indivíduos mais destacados são também aqueles com maior número de

horas de prática, ou seja, Pelé é Pelé porque teve a carga genética favorável e dedicação aos treinos. Ele, assim como Zico, ficava horas além do treino praticando como bater uma falta e outras jogadas. Daí vem o ditado: "Sucesso é 10% inspiração e 90% transpiração".

Tiger Woods começou a jogar golfe aos 3 anos de idade; Mozart começou a tocar aos 4 anos; Neymar joga bola desde menino. Em entrevista à *Revista Vip*, disse: "Já nasci jogando assim". Qualquer um de nós pode treinar futebol oito horas por dia, sete dias por semana durante anos a fio e jamais se igualar ao craque do Santos Futebol Clube, que tem um talento nato para o futebol. Por outro lado, se ele fosse criado em um ambiente onde não houvesse bola para treinar, talvez este talento nunca viesse a se manifestar.

As pesquisas demonstram que para atingir a maestria de nível internacional em qualquer atividade, seja tocar um instrumento, ser um excelente vendedor ou se tornar um empresário diferenciado, é preciso ter pelo menos dez mil horas de prática, o que corresponde a três horas de dedicação diária por dez anos. Quer dizer, jogando tênis duas horas por semana, você demorará cinco mil semanas para ficar bom – entenda-se, para chegar ao seu ápice, e isso corresponde a mais de 100 anos.

Nenhum dos jogadores atuais e dos campeões de xadrez já aposentados ou falecidos alcançou um nível de mestre internacional com menos de dez anos de prática. Nem mesmo gênios como Bobby Fischer ou Kasparov. Essa regra dos dez anos também é evidenciada em outros domínios, como na música, na matemática, no tênis, na natação, na corrida de longa distância e pode ser aplicada ao universo corporativo. Embora tocasse desde os 4 anos de idade, Mozart só compôs suas grandes obras após 20 anos, quando já tinha muito mais de dez mil horas de prática.

Assim, não se trata apenas de uma questão de esforço, mas de se esforçar de maneira adequada. A prática deve ser deliberada:

três horas por dia durante dez anos. Esforçar-se da maneira certa explica por que o recorde da maratona das Olimpíadas de 1896 é somente um minuto mais rápido que o tempo necessário para se classificar para a atual Maratona de Boston. Ou, ainda, por que o concerto para violino composto por Tchaikovsky (1840-1893) (hoje, parte do repertório de qualquer violinista profissional), foi considerado impossível de ser tocado pelos dois maiores violinistas contemporâneos do compositor.

De acordo com os últimos estudos científicos, três fatores, atuando em conjunto, são os responsáveis pelo talento: treinamento profundo, motivação e mentores competentes.

Necessário para atingir um nível excepcional de performance, o **treinamento profundo** consiste em um aumento na duração, intensidade e estrutura do treinamento. Fazendo uma analogia com o esporte, trata-se do jogador de futebol que treina milhares de vezes a mesma maneira de bater determinado tipo de falta, o mesmo ângulo de chute, pois se for aprender durante o jogo, ele baterá essa falta pouquíssimas vezes.

Vale a pena salientar que pode haver um momento durante a prática em que a pessoa terá a sensação de que está pior do que antes. Não é verdade: ela está mais consciente dos próprios erros. De qualquer modo, seja escolhendo focar nas forças ou nas fraquezas, ainda será necessário praticar muito. É preciso criar situações que sirvam de exercício para o que se quer aprimorar. Winston Churchill (1874-1965) treinava seus discursos na frente do espelho. Procure observar pessoas que têm a habilidade que você quer desenvolver. Faça um diário e anote os passos dados. De tempos em tempos, reveja o seu desenvolvimento.

Quanto à **motivação**, as pessoas talentosas têm uma insatisfação que as impele a buscar a melhoria progressiva. Assim, demonstram a

capacidade de persistir continuamente em algo até ficarem muito boas naquilo. A pessoa que tem alta motivação, tem uma crença de que ela pode aprender qualquer coisa, ou seja, que o talento não é nato e sim fruto de prática. Esta crença acaba fazendo com que pratique mais e assim vai se tornando mais talentoso. As pessoas desmotivadas, por outro lado, tendem a associar a performance excelente ao talento nato e não ao esforço. Então, para que praticar? Quando lidamos com grupos, uma das maneiras de ativar esta motivação é entender que os seres humanos são animais sociais. Um gestor deve ser capaz de acender esta chama em sua equipe. Os membros da equipe têm de querer se tornar um grupo talentoso e treinar para tal.

O terceiro fator responsável pelo talento é ter **mentores competentes**. Todo processo de aprendizagem requer o *feedback* de pessoas que dominem a habilidade almejada por você e que sejam capazes de avaliar sua evolução. Um estudo com alguns líderes mostra que eles possuíam, ao mesmo tempo, a capacidade para acolher a pessoa, entendê-la e pontuar, de maneira objetiva, o que precisava ser melhorado. Se esta avaliação não for objetiva, não há como a prática levar à maestria.

Lembre-se, porém, que nem toda prática conduz à excelência. Um aluno perguntou ao seu professor de violino quanto tempo ele tinha de praticar para se tornar um grande músico. O professor respondeu: "Realmente não importa quanto tempo. Se praticar somente com seus dedos, nenhuma quantidade é o bastante. Se praticar com sua cabeça, duas horas são o suficiente".

2 - Atitude: ações que fazem acontecer

O segundo componente da mudança é a **atitude**, isto é, a maneira como eu me comporto diante da vida, as minhas reações aos desafios que a vida me apresenta. Uma pessoa pode ter talento de sobra, mas não ter atitude.

Cito como exemplo o cantor Tim Maia (1942-1998), talentoso a ponto de ser eleito pela revista *Rolling Stone Brasil*, em 2012, uma das maiores vozes da história da música brasileira. Ao lado de Elis Regina (1945-1982), ele ficou no topo de uma lista com 100 artistas. Apesar do seu timbre particular e da grande extensão vocal, o cantor faltava a compromissos: de cada dez shows, não comparecia a seis. Dizia-se que ser chique, na época, era assistir ao Tim Maia: você tinha só 40% de chance de vê-lo no palco.

Quase sempre a culpa pela ausência era de um "esporte" praticado na noite anterior, o chamado "*Triathlon*", uma mistura de álcool e cocaína, em doses cavalares, que o impediu de comparecer a vários shows. "A grande característica do Tim é o excesso, inclusive de talento, mas também de drogas, sexo, polícia, tudo", segundo o jornalista e produtor musical Nelson Motta, autor da biografia *Vale tudo*: *o som e a fúria de Tim Maia*, lançada em 2007.

Assim, é fundamental você focar nas suas atitudes, partindo daquilo que está ao seu alcance. Você deve ter controle das escolhas que faz para exercitar o seu talento, controle em gerar ação na sua vida, para colocar-se em movimento e assim aumentar a possibilidade de surgirem oportunidades (o terceiro componente da mudança, que será abordado ainda neste capítulo).

Reflita sobre o que quer aprimorar. Em que está disposto a investir dez mil horas para se tornar um *expert*? Ajudará muito se for algo de

que goste e para o qual tenha habilidade. Logo, você tem de conhecer o seu talento nato.

Uma maneira de descobrir quais são suas forças é refletindo sobre as suas maiores realizações e sobre os talentos utilizados com mais frequência nessas ocasiões; outra maneira é perguntar aos seus colegas e familiares sobre o que percebem como suas forças. A partir dessa compreensão, você pode avaliar se na sua vida atual tem exercitado suas forças e pensar em como aumentar essa prática.

O passo seguinte é checar que pontos fracos podem estar interferindo na expressão mais plena do seu talento. Por exemplo: você é um artista, mas chega sempre atrasado nas suas apresentações, ou seja, o desrespeito à pontualidade pode estar prejudicando sua carreira e comprometendo a manifestação maior do seu talento.

Definido aonde se quer chegar, procure entender o máximo sobre o tema. Busque referências de indivíduos brilhantes na área, e, melhor ainda, de pessoas que você conhece e que foram capazes de aprimorar essa mesma habilidade. Comece imitando, pois é assim que todos começaram, e pratique, mas pratique muito! Isso vai requerer muita disciplina. Infelizmente, não é raro o talento nato ser usado para justificar a nossa preguiça de nos desenvolvermos.

3 - Oportunidade: mais do que um simples acaso, efeito colateral

A terceira característica que apoia a performance é a **oportunidade**. De nada vale ter talento e atitude se as oportunidades não surgirem na sua vida.

Conta-se que Charlie Chaplin (1889-1977) criou Carlitos, seu mais famoso personagem, após um pedido feito por seu diretor, no

estúdio, para que inventasse uma figura engraçada. O criativo ator se vestiu com várias peças de roupas diferentes e assim nasceu um dos maiores ícones do cinema. Pode-se dizer, então, que ele era a pessoa certa no lugar certo. Deste modo, o sucesso seria o resultado das oportunidades que a vida nos dá para exercitar, através de nossas atitudes, isto é, nossas escolhas, os talentos que temos.

As oportunidades podem surgir de duas maneiras: ou elas vêm ao nosso encontro ou nós vamos ao encontro delas. No primeiro caso, com frequência, elas chegam disfarçadas de problemas. As maiores mudanças que você fez na vida provavelmente foram decorrentes de um problema ou um resultado diferente do esperado. Vide a história do sacristão narrada no início deste capítulo.

Elas também podem vir ao nosso encontro absolutamente por acaso, obedecendo a regras desconhecidas. No livro *Fora de série: outliers,* o jornalista Malcolm Gladwell informa que, em meados da década de 1980, o psicólogo canadense Roger Barnsley analisou a lista dos jogadores de hóquei profissional do Canadá e descobriu que a maioria nascia nos meses de janeiro, fevereiro e março. Para ser mais exato: 40% nasciam de janeiro a março, 30% de abril a junho, 20% de julho a setembro e somente 10% de outubro a dezembro.

Como não acreditava em astrologia, Barnsley resolveu investigar e descobriu que a data limite para se candidatar à liga de hóquei por idade é 1º de janeiro. Então, um garoto que faz 10 anos dia 2 de janeiro disputa uma vaga com outro que faz aniversário no dia 30 de dezembro e, portanto, é quase um ano mais novo. Nesta fase da pré-adolescência, um ano faz muita diferença em termos de desenvolvimento. Desta maneira, no hóquei, a maturidade física determinada pela idade influencia o acesso à maior possibilidade de treinar, porque um jogador da liga disputa de 50 a 70 partidas por temporada, enquanto os outros disputam somente 20.

Cria-se, assim, uma "profecia autorrealizável": por acreditar que sejam os melhores (desconsiderando o peso da idade), os dirigentes da liga dão a eles condições de treino superiores, e eles realmente se tornam melhores. Mas o que alavancou o sucesso de fato foi o treino diferenciado que receberam. O jogador não tem a menor ideia de que a oportunidade de ter sido escolhido foi influenciada pelo dia em que nasceu. Dá para imaginar quantos possíveis craques são desperdiçados somente porque tiveram o azar de nascer no segundo semestre?

Esse termo, "profecia autorrealizável", foi cunhado pelo sociólogo norte-americano Robert Merton (1910-2003), um dos principais teóricos da Sociologia da Ciência. No livro *Social theory and social structure*, ele registra: "A profecia autorrealizável é, no começo, uma falsa definição da situação evocando um novo comportamento, o que faz a falsa concepção original virar realidade". Foi o que aconteceu com os jogadores de hóquei profissional do Canadá.

A segunda maneira de surgirem oportunidades é indo ao encontro delas. A história de Soichiro Honda (1906-1991), o fundador da indústria de motocicletas que leva o seu nome, ilustra bem isso. O Japão enfrentava racionamento de combustível, logo após a Segunda Guerra Mundial, quando ele adaptou pequenos motores às bicicletas.

Ao decidir exportar para os Estados Unidos, a ideia era comercializar motos grandes do porte da Harley-Davidson. Mas os representantes da Honda usavam motos pequenas para se locomover. Os comerciantes começaram a perguntar se não havia daquelas motos à venda. Soichiro Honda percebeu ali uma oportunidade e se tornou o maior fabricante mundial de motocicletas. Ao demonstrar flexibilidade, em vez de insistir no planejamento estratégico, ele se beneficiou do paradoxo da estratégia: o que emerge, muitas vezes, é mais importante do que o projeto original.

Quando vamos ao encontro delas, as oportunidades são um efeito colateral das nossas ações. Você só tem que agir; colocar-se em movimento. Seu controle termina aí. Você não sabe o que vai acontecer depois.

As grandes realizações de nossas vidas são efeitos colaterais de nossas ações. Você não saiu de casa um dia dizendo que se casaria com certa pessoa. Foi a algum lugar, conheceu alguém, namorou e casou. Também não deve ter decretado: vou trabalhar em tal empresa. Um dia abriu o jornal e viu um classificado ou um amigo comentou sobre uma vaga, você foi lá e conseguiu o emprego. E adaptando o que diz John Lennon na música *Beautiful Boy,* a vida é o que acontece enquanto estamos fazendo outros planos.

O que você pode fazer para gerar oportunidades é se colocar em movimento. "*Follow your bliss*", isto é, seguir o que o encanta, como sugeriu o antropólogo e especialista em mitologia Joseph Campbell (1904-1987), autor do livro *O herói de mil faces*.

Depois, é preciso ficar atento. A oportunidade só tem valor quando encontra alguém preparado para aproveitá-la. Do contrário, são grandes as chances de desperdiçá-la. Se o talento ainda não foi descoberto ou trabalhado suficientemente, é como um diamante bruto que precisa ser lapidado. Um talento bruto requer olho treinado para ser percebido. É fácil dizer quantas sementes têm dentro de uma maçã, difícil é dizer quantas maçãs têm dentro de uma semente.

Assim, da próxima vez que alguém falar sobre as razões do seu sucesso, lembre-se de que certamente haverá razões que nem mesmo o bem-sucedido conhece. E talvez este seja o grande segredo. Portanto, não desista de lutar por seus sonhos. Mantenha-se disposto a aprender sempre e, quando chegar lá, tenha humildade, pois o acaso pode ter ajudado mais do que você imagina. Os próximos

capítulos mostrarão, contudo, o que fazer para **não** ficar refém do acaso, do destino, da sorte, de onde a vida o levar, ou seja, como fazer a sua parte.

Pausa Estratégica

Antes de virar a página, reflita:

1. Quais são os meus maiores talentos?
2. Em que atitudes devo investir para aprimorar os meus talentos?
3. O que fazer para ir ao encontro das oportunidades?

Adquira já o seu livro e descubra como liderar mudanças

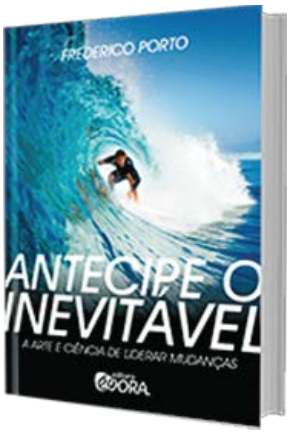
O Livro: **Antecipe O Inevitável** está disponível nas melhores livrarias do país. Segue abaixo algumas opções para a compra on line:

Livro

Saraiva

livraria cultura

editora évora



Ebook

amazon

* O valor e condições de entrega do livro são de responsabilidade da livraria contratada.

Conheça um pouco sobre a trajetória do Dr. Frederico Porto:

Devido a sua experiência, O Dr. Frederico Porto é o único médico com autoridade para falar de performance da mente e do corpo de maneira integral ao mundo corporativo.

Médico Psiquiatra e Nutrólogo, Professor convidado da Fundação Dom Cabral (BH), Consultor Associado da LHH/DBM Brasil (líder mundial em gestão de pessoas, presente em mais de 60 países) e da MetaIntegral, assim como diretor da MetaCognição.

É autor de dois livros para o mundo corporativo: "Antecipe o Inevitável – A Arte e Ciência de Liderar Mudanças" e "Qualidade de vida produtiva – O executivo como um atleta corporativo".

Já influenciou mais de 50.000 líderes e gestores com suas palestras, workshops e cursos.

fredericoporto.com.br Dr. Frederico Porto