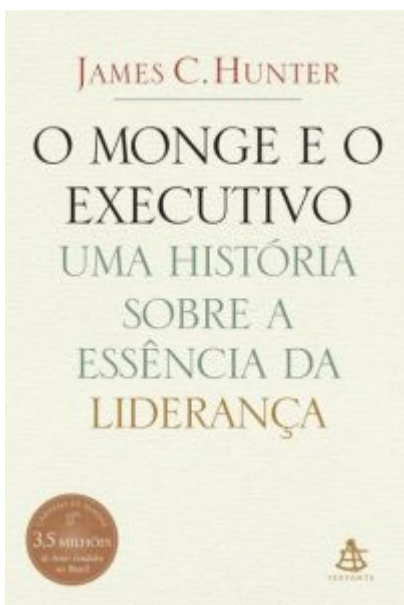


O Monge e o Executivo: Lições chaves do livro!

*Em busca de um resumo do livro O Monge e o Executivo? Chegou ao lugar certo! Confira abaixo o resumo completo do livro, [direto do nosso app, o 12min](#)! Se você curtiu o resumo ou mesmo preferir ouvir em formato **audiobook** ao invés de ler o post todo, [baixe aqui o APP](#) e ouça gratuitamente. Ao se cadastrar você ganha 3 dias grátis de acesso ilimitado!*



Qual é o seu conceito de líder? O que é ser um bom líder? Ações e resultados a longo prazo estão intrinsecamente ligados. O que você faz diante das dificuldades reflete que tipo de liderança você segue.

James C. Hunter o convida para adentrar em um mundo repleto de escolhas. Por meio de questionamentos, autoanálise e da possibilidade de enxergar com outros olhos, conceitos de bondade, generosidade, [humildade](#) vão sendo tecidos em meio aos troféus da liderança.

Que tipo de mensagem você passa aos seus subordinados? As respostas são encontradas aos poucos, exigindo paciência, atenção e vontade. Elas são encontradas em um monge, ao lado de um executivo, diante de um militar, perto de uma enfermeira

e de braços dados a uma treinadora.

Prontos para entender sobre uma liderança um pouco diferente? Então leia com um olhar bondoso o que James Hunter nos presenteou.

Sobre o Autor: James Hunter

Hunter é consultor-chefe da J. D. Associados, uma empresa de consultoria de relações de trabalho e treinamento. Com mais de 20 anos de experiência, Hunter é muito solicitado como instrutor e palestrante, principalmente nas áreas de liderança funcional e organização de grupos comunitários.

Atualmente, ele mora em Michigan com a esposa e a filha. Chefe da J.D. Hunter Associados, uma empresa de consultoria de relações de trabalho e treinamento. Com os seus ensinamentos, tem criado uma nova cultura do que é verdadeiramente liderança. Com mais de 20 anos de experiência,

Hunter é muito solicitado como palestrante, na área de liderança. Seus clientes incluem algumas das mais admiradas empresas do mundo, como Nestlé, American Express, Procter&Gamble, entre outros.

Como tudo começou

_ Eu estava em um cemitério, correndo de alguém ou algo – não sei bem – que pretendia me fazer algum mal. Correndo sem olhar para trás, deparei-me com um homem, vestido de branco, que me segurou pelos ombros e falou, olhando nos meus olhos: ache Simeão e ouça-o.

Foi esse sonho que acompanhou John durante muitos anos. E essa foi apenas uma das coincidências envolvendo o personagem bíblico. Sem dar muita importância para as inúmeras vezes em que o nome, ou seus versos foram proclamados a ele, John continuou sua vida, trabalhando como um bem-sucedido gerente

de uma grande fábrica.

Não lhe faltava nada. Era casado, com dois filhos e com um emprego mais do que satisfatório que proporcionava para ele e sua família uma bela casa e duas férias por ano. Tudo parecia perfeito, até os pilares família – trabalho – individualidade começarem a ruir.

Seus filhos passaram a ficar distantes e ter comportamentos que desagradaram tanto John quanto sua esposa Rachel. Além disso, sua forma de liderar começou a ser questionada e o círculo ficou completo quando Rachel lhe disse que não estava mais satisfeita com o casamento e sugeriu ao marido uma conversa com o pastor da igreja que frequentavam.

Sem muitas opções e com medo de afastar-se ainda mais da mulher e dos filhos, John seguiu – a contragosto – os conselhos da esposa. Foi quando soube de um retiro espiritual. Durante uma semana ficaria em um mosteiro, seguindo a programação na tentativa de se reconectar. Aceitou ao ouvir o nome de Len Hoffman, um ex-executivo bastante conhecido que largou tudo para se juntar ao pequeno grupo que liderava o local.

Primeiro dia no retiro

Ainda cético, John chegou ao local indicado, onde ficaria durante 7 dias. Foi recebido pelo padre Peter, que o informou sobre a programação, seus horários e o conduziu até o quarto que compartilharia com mais uma pessoa.

Antes de se estabelecer, perguntou ao padre sobre Len Hoffman e soube que ele ministraria os cursos e que ele poderia conversar com John. Porém, naquele ambiente, Len passou a ser chamado Irmão Simeão.

Mais uma vez o nome Simeão se apresentava para John. A coincidência o perturbou e as palavras “ache Simeão e ouça-o”

vieram em sua mente inquieta carregada por um corpo cansado.

Len Hoffman – ou Irmão Simeão

Entre a missa da manhã, iniciada às 5h30, e o café – servido às 7h30 – John foi até seu quarto em busca de um agasalho. Ao ouvir um barulho vindo do banheiro, cumprimentou seu colega de quarto, porém quem estava lá era um senhor, alto, de olhos extremamente bondosos.

Len Hoffman estava consertando a privada de seu quarto quando se deparou com John que, ao ver seu rosto bondoso foi despejando seus problemas e sua imensa vontade em conversar com o Irmão Simeão sempre que possível.

Diante dessa súplica, ficou acertado que eles se encontrariam às 5 horas, antes da primeira missa do dia.

Uma aula sobre liderança



_ Eu estava pensando sobre o que iria falar quando chegou a minha vez de me apresentar aos colegas. Antes que pudesse colocar em prática o que minha mente já havia organizado, Len pediu-me para resumir o que a colega havia acabado de falar.

Meu choque não foi nada comparado à vergonha que senti ao dizer que não havia prestado atenção. Naquele momento, Len disse: ser um bom líder significa [saber escutar](#). E agora era eu que questionava minhas certezas.

As aulas eram ministradas pelo próprio Irmão Simeão e, com um grupo de 6 pessoas – John, kim (enfermeira), Greg (sargento do exército), Lee (pregador), Teresa (diretora de escola pública) e Chris (treinadora) – iniciou-se uma conversa cheia de sabedorias sobre liderança. Liderar e não gerenciar. Isso porque, segundo o docente ali presente, é possível gerenciar talão de cheque, inventário, recursos, mas não pessoas. Pessoas são lideradas.

Poder x Autoridade – Ensinaamentos de uma aula

Engana-se quem entende poder e autoridade como sinônimos. Enquanto o primeiro é definido como uma faculdade, a segunda é uma habilidade. O poder faz com que pessoas ajam apenas por estar sendo mandadas. Já a liderança faz com que pessoas ajam porque querem agir – porque tal pessoa pediu, por exemplo.

Há uma diferença abrupta entre os dois conceitos que marcam líderes admirados e respeitados. Não só líderes, pode-se dizer, já que é comum vermos crianças pequenas mandando em seus pais e eles obedecem pela influência que os filhos exercem e não por temer alguma punição.

A autoridade, ao contrário do poder, não pode ser vendida ou tomada. Não é preciso ocupar uma posição de poder para ter autoridade. Nos casos de líderes, que ocupam tal posição,

influenciar as pessoas por seu caráter torna-se mais benéfico para o grupo liderado do que exercer poder que corrói os relacionamentos – sejam eles familiares ou profissionais.

As palavras de Simeão acertaram em cheio John, que lembrou do distanciamento dos filhos e dos problemas sindicalistas na fábrica em que trabalhava.

Em resumo, liderança é executar tarefas enquanto se constroem relacionamentos.

A chave para um bom relacionamento



Construir um relacionamento satisfatório para todos os envolvidos requer tempo e paciência para criar confiança. Ela é o principal ingrediente na construção de [relacionamentos saudáveis](#).

Seja em um casamento, na relação entre pais e filhos, amigos e patrão e empregado, a confiança é a chave essencial para não só construir relacionamentos, mas exercer autoridade.

Repensando paradigmas dentro das organizações: para liderar é preciso servir

Como dirigir organizações atualmente? Essa pergunta não pode ser respondida considerando paradigmas enraizados há 50 anos. O cenário está se modificando rapidamente e a adaptação a ele é fundamental para manter-se competitivo.

A concorrência é inevitável e, em grande medida, saudável. É dessa forma que o pensar sobre inovação, liderança, autoridade e relacionamentos requer um esforço constante para quebrar velhos paradigmas e aceitar novos; refletir sobre as verdades absolutas, questioná-las e, se preciso, descartá-las.

O modelo piramidal, com o poder verticalizado e os clientes longe do “patrão”, é ainda o mais comum. Muito usado militarmente, pode ter sido útil para expandir terras e defender territórios; mas hoje, no cenário atual, ele é ideal?

Diante da pergunta sobre quem os empregados estão tentando agradar, John não teve dúvidas ao responder: o patrão. Quando na verdade, são as necessidades do cliente que devem ser satisfeitas. É isso que acontece no modelo piramidal; os empregados estão olhando para cima, enquanto que o cliente permanece embaixo.

Repensando o modelo em questão e trazendo para a atualidade, o cliente deveria ser o foco, estar no topo da pirâmide, seguido pelos empregados e assim por diante. Servir às pessoas. É isso que um líder deve fazer ao remover obstáculos para que seus liderados possam focar no que realmente importa: o cliente.

Pirâmide de Maslow



Pensando nos [ensinamentos de Maslow](#), é possível compreender melhor as necessidades humanas. Na base da pirâmide desenvolvida pelo psicólogo, encontram-se as chamadas necessidades básicas, ou seja, comida, água e moradia.

Essas deveriam ser as primeiras necessidades a serem supridas. De baixo para cima, do básico ao mais complexo, Maslow mapeou parte da essência humana que carece de bens comuns para chegar à satisfação.

Tanto dentro quanto fora das organizações, deve-se ter em mente tais camadas para entender as necessidades de um grupo e de um indivíduo.

0 melhor líder de todos os tempos



_ Quem você considera o melhor líder de todos os tempos, Simeão? – Essa foi a pergunta de uma das alunas que frequentavam o curso com John.

_ Jesus Cristo.

Independentemente da religião seguida, Jesus Cristo foi o único que conseguiu influenciar tantas pessoas por tanto tempo. As maiores festividades possuem como referência a sua vida, os anos são contados antes e depois do nascimento de Cristo e o cristianismo ainda é a maior religião do mundo. Esses fatos fazem dele o maior líder de todos os tempos. Mas como era a sua liderança?

Jesus não detinha poder, mas sim autoridade. Com isso, influenciou uma multidão. A autoridade é criada com esforço, servindo e atendendo às necessidades do grupo.

Sintonizar intenções com ações é fundamental e só é possível a partir da vontade. É preciso ter vontade de sentir as reais

necessidades do grupo/indivíduo liderado e, a partir dessas informações, escolher como agir e servir para que estas possam ser supridas. É importante não confundir desejo com necessidade.

Liderança e amor?

John ainda procurava sua resposta para o sonho recorrente que o dizia para procurar Simeão. Embora estivesse fascinado com o estilo de liderança que o mestre/Irmão/professor expunha, ainda havia muitas dúvidas e perguntas sem respostas para os seus dilemas.

Em sala, o tópico do dia era amor e liderança, uma combinação um tanto estranha para alguns e isso porque é bastante comum confundirmos sentimento com ação. Mesmo no dicionário, o significado da palavra é limitado.

O Novo Testamento foi escrito originalmente em grego, fazendo com que muitos significados fossem perdidos em meio às traduções. Jesus, ao escrever sobre amor, não estava se referindo ao sentimento de amor incondicional ou ao desejo sexual e a afeição fraterna, mas sim ao amor traduzido por um comportamento e escolha, dirigido aos outros sem esperar nada em troca.

Nem sempre é possível controlar o que se sente por outra pessoa, mas sim o comportamento que teremos com ela. Sentir e fazer são coisas diferentes. Um pai pode amar os filhos e não separar um tempo para se dedicar a eles.

“Amar ao próximo” não tem relação com afeto, como muitos acreditam. Nesse sentido, o amor é: paciência, bondade, humildade, respeito, generosidade, perdão honestidade e confiança. Todos comportamentos presentes na liderança.

Escutar ou ouvir

Prestar atenção na fala do outro requer esforço. Pensamos quatro vezes mais rápido que falamos. Desse modo, enquanto outra pessoa fala é comum estarmos mais atentos às nossas próprias inquietações internas, pensando muitas vezes no que falar em seguida.

Escutar o que o outro tem a dizer é uma forma de empatia e requer disciplina para, naquele momento, tentar ver com os olhos do outro e, assim, entender suas palavras. Esse comportamento envia uma mensagem positiva ao expressar a valorização de quem está falando. Prestar atenção às pessoas é uma necessidade humana que não pode ser negligenciada por um líder.

Valorização além da escuta

Valorizar individualmente o esforço e a produtividade de um indivíduo é umas das necessidades que devem ser supridas para manter sua autoestima e seu sentimento de pertença, no caso das organizações.

Para isso, a honestidade, seguida pela humildade, é essencial. Um líder egoísta e inchado de orgulho não consegue enxergar além de suas próprias necessidades e ignora que um precisa do outro, independentemente se é patrão ou empregado.

Demonstrar que cada membro do time é importante e, para isso, ignorar hierarquias é uma tarefa que demanda esforço por parte do líder. Para todas as características de um líder, o comprometimento talvez seja a mais importante, já que é a responsável por fazer o indivíduo persistir na autoridade em vez de voltar para a posição de poder.

O compromisso envolve o crescimento do indivíduo e do grupo como um todo, resultando em constante aperfeiçoamento.

Limites da influência

O líder é responsável pelo ambiente que existe em sua área de atuação, estabelecendo, dessa forma, as normas de comportamentos presentes a serem seguidas. Entretanto, essa influência depara-se com limites, ao passo que ninguém pode ser forçado a mudar.

A motivação é toda comunicação que influencie as escolhas, no entanto, são as pessoas as responsáveis pelas suas próprias escolhas. O líder cria condições certas, a partir de questionamentos, encorajamentos e advertências que provocam a autoanálise.

Comportamento, pensamento e sentimento

“Mudarei...quando”

Com essa frase, Simeão iniciou mais uma aula. O intuito era trazer a responsabilidade para cada indivíduo em vez de jogá-la para o outro.

Se é verdadeiro que o pensamento e o sentimento dirigem nosso comportamento, o oposto também é verídico. O comportamento por si só é capaz de influenciar nossos próprios pensamentos e, em consequência, os sentimentos.

Assim, quando nos comprometemos com algo, este começa a ganhar nossa atenção e passamos a nos importar, influenciando o sentimento. Em outras palavras, ao se comprometer, doando-se e servindo a algo ou a alguém, o tempo fará com que um sentimento positivo surja direcionado ao objeto de sua atenção, mesmo que, no início esse sentimento não exista. Isso é práxis.

Da mesma forma que, em um casamento, os cônjuges devem retomar

antigos comportamentos – de preferência os presentes no começo do namoro – para trazer à tona sentimentos que foram perdidos em meio às desavenças; em uma organização, o comportamento tem o poder de gerar sentimentos.

Assim como músculos físicos, que precisam ser alongados para crescer, os músculos emocionais necessitam de prática, esforço e continuidade para se fortalecer.

De quem é a culpa?

Seguindo o mesmo conceito utilizado na frase “mudarei...quando”, o determinismo auxiliou para a culpabilização do outro. Ter histórico de alcoolismo na família pode causar uma predisposição para a doença, porém, a escolha ainda existe.

Culpar genes, parentes e chefes por seus próprios comportamentos tornou-se corriqueiro. Apesar de haver influência, elas não determinam, de fato, o comportamento a ser seguido. O livre arbítrio existe para lembrarmos de nossas próprias responsabilidades.

Os estímulos são inevitáveis, entretanto, a resposta dada diante deles é escolha do indivíduo. Optar por não escolher já é uma escolha. De fato, não é possível se esquivar de agir, porém é possível comportar-se de acordo com suas premissas, independentemente das condições impostas.

Tudo começa pela vontade. Que pessoa/líder você quer ser? Arrogante ou humilde? Respeitador ou rude? Generoso ou egoísta? Honesto ou desonesto? Comprometido ou apenas envolvido?

Estágios para adquirir novos hábitos

Os mesmos estágios se aplicam ao aprendizado de bons e maus

hábitos tanto na vida pessoal quanto profissional. Pensando em liderança, é possível utilizá-los como forma de analisar progressos.

- Estágio 1 – inconsciente e sem habilidade: momento em que o comportamento e o hábito são ignorados.
- Estágio 2 – consciente e sem habilidade: momento em que se tem consciência do novo comportamento, porém sem desenvolver a prática. O novo é antinatural, desconfortável e assustador.
- Estágio 3 – consciente e habilidoso: estágio em que a experiência vai deixando o novo comportamento confortável. É quando o indivíduo começa a adquirir o controle.
- Estágio 4 – inconsciente e habilidoso: momento em que o comportamento se torna automático, não exigindo um controle e pensamento meticuloso. O comportamento apenas acontece. A nova habilidade foi adquirida e incorporada ao dia a dia como natural. Nesse estágio um líder não precisa tentar ser bom, pois ele já é.

Não há apenas um estilo de boa liderança. Ela se aproxima mais do caráter, envolvendo conceitos de respeito, paciência, humildade, generosidade, honestidade, abnegação, bondade e compromisso. São essas as qualidades que devem ser desenvolvidas para que nasça um bom líder.

Recompensas



É inegável que as habilidades para se tornar um bom líder são muitas. Doar-se e servir ao grupo não é uma tarefa fácil, porém as recompensas são mais que suficientes para continuar a jornada. Durante o exercício de um bom líder é possível enxergar algumas características recompensadoras:

- Desenvolvimento das habilidades;
- Construção de um propósito bem delimitado, evitando ações sem sentido;
- Oportunidade de fazer a diferença na vida dos outros;
- Harmonia espiritual;
- Alegria, não no sentido de felicidade que está mais voltada aos acontecimentos, mas sim como uma satisfação interior e a sensação de sintonia com seus princípios.

Ao nos doar e servirmos às necessidades dos outros, estamos tirando o foco de nós mesmos e nos libertando do egocentrismo.

Uma grande jornada começa com um simples passo

Com um grupo formado por um pregador, uma treinadora, um militar, uma enfermeira, um executivo e um monge ex-executivo, os ensinamentos ali proferidos modificaram, uns um pouco mais, outros um pouco menos, o olhar sobre a posição de liderança.

Para John, um olhar diferente se formava diante da vida. Os problemas profissionais, as dificuldades no casamento e a falta de comunicação com os filhos ganhou um novo significado. Deixou de se vitimizar e decidiu tomar as rédeas das situações.

Ali, a jornada começou com um pequeno passo rumo a um mundo de escolhas.

10 citações de James Hunter

Além do best-seller “O Monge e o Executivo”, James Hunt é autor de outras obras de sucesso: “De Volta ao Mosteiro – O Monge e o Executivo Falam de Liderança e Trabalho em Equipe” e “Como se Tornar um Líder Servidor”.

Veja aqui algumas frases inspiradoras do autor.

Dica do 12min

Se você está à procura de um arsenal ainda maior sobre liderança, recomendo a leitura do resumo do livro [Líderes se servem por último](#), de Simon Sinek.

[Líderes Se Servem Por Último](#)