

ZINE CONSCIENTE



#34



**Como ser um líder consciente:
cultive sabedoria, amor e coragem**

Descubra um esquema com os mais importantes princípios e práticas que despertaram a consciência de grandes lideranças globais

Matt Lehrer, CEO do Teamwork Athletic Apparel, adotou a prática de oferecer empréstimos a juros reduzidos aos colaboradores de sua companhia – já foram mais de 500 ao longo dos últimos 15 anos. Para ter acesso ao crédito, os funcionários devem elaborar um orçamento doméstico e descrever seus planos para o dinheiro.

Matt, no entanto, recusou o pedido de Anna, uma funcionária com 3 filhos pequenos que queria um valor emprestado para ajudar a mãe doente. Por quê? Lehrer estava desempenhando a chamada **liderança consciente**.

Ao orientar Anna no preenchimento do formulário para obter o empréstimo, Matt percebeu três coisas: ela estava emocionalmente instável, não poderia honrar a dívida e só encontrava-se em dificuldades financeiras porque subaproveitava suas habilidades profissionais. Assim, em vez de simplesmente conceder o crédito, ele teve uma conversa franca com a funcionária sobre como ela poderia cuidar melhor da mãe, se relacionar de forma mais harmoniosa com as irmãs, gerir bem o orçamento familiar e usar mais suas competências para aumentar a receita.

O desapontamento inicial de Anna por não conseguir o empréstimo logo se converteu em esperança e motivação, levando-a a abandonar o velho papel de vítima e desenvolver um novo mindset de empoderamen-



to. Lehrer, por sua vez, foi bem-sucedido como líder consciente graças a sua capacidade de analisar o caso da colaboradora como um todo, sair da zona de conforto de ambos e encorajar o uso de suas qualidades intrínsecas.

Infelizmente, porém, a maioria dos gestores não age como Matt. De acordo com uma pesquisa conduzida pela especialista em psicologia laboral Michelle McQuaid, 35% dos trabalhadores norte-americanos prefeririam ver os chefes serem demitidos a receber um aumento no próprio salário. A conclusão óbvia é que funcionários, investidores e outros stakeholders valorizam cada vez mais líderes honestos, criativos e empáticos, ou seja, uma liderança verdadeiramente consciente.

O que é um líder consciente?

Um líder consciente é aquele capaz de organizar, mobilizar e engajar pessoas para atingir resultados, mas sempre com um modus operandi positivo. Esse tipo de liderança positiva está baseado em três pilares

de consciência: sabedoria, amor e coragem.

Essas três virtudes elementares são indissociáveis, ou seja, não adianta focar em apenas uma, cabendo ao líder consciente ativar e alinhar seus pensamentos (sabedoria), sentimentos (amor) e atitudes (coragem).

Os três pilares da liderança consciente

SABEDORIA

A maioria das pessoas associa sabedoria a qualidades como inteligência, cultura e formação acadêmica; Para um líder consciente, porém, ser sábio significa ter uma visão clara, integrada e inclusiva de si mesmo e dos outros, observando e respeitando circunstâncias sociais e humanitárias. Em suma, sabedoria é a habilidade de enxergar abaixo da superfície e ir além do óbvio.

AMOR

O amor é uma emoção poderosa e, tratando-se de liderança consciente, é também um fator indispensável para construir relações de intimidade, confiança e engajamento; Amar é desejar fazer coisas pelos outros não por obrigação, mas pelo simples prazer de ajudar a promover o bem-estar de todos.

Muitas pessoas, no entanto, ainda acreditam erroneamente que “ser profissional” no trabalho é endurecer o coração, mantendo um distanciamento emocional defensivo. Elas não entendem que amar não exclui a possibilidade de corrigir, confrontar e até demitir quando necessário, mas sem abrir mão da habilidade de estabelecer relacio-

namentos interpessoais significativos.

CORAGEM

Ao contrário do que muitos imaginam, ser corajoso não inclui necessariamente demonstrações públicas de bravura e destemor. De fato, coragem trata-se exatamente da capacidade de agir APESAR do medo, das incertezas ambientais e da ansiedade. É seguir em frente mesmo quando fugir parece muito mais fácil e confortável.

O medo é uma manifestação primária das nossas emoções mais profundas, como o desejo de controle, a aversão ao fracasso e a necessidade de ser amado. Nesse contexto, a coragem representa um compromisso pessoal de domar esses sentimentos e fazer o que deve ser feito apesar deles.

SABEDORIA	CORAGEM	AMOR
- Curiosidade + Vieses	- Exploração + Conforto	- Julgamento + Compaixão
- Negação + <i>Mindfulness</i>	- Necessidade de agradar + Autenticidade	- Arrogância + Humildade
- Raiva + Humor	- Reatividade + Propósito	- Autoritarismo + Gratidão

SABEDORIA

(-) Obstáculo: Negação

Recusar-se a reconhecer que há algo errado é uma estratégia emocional bastante comum para lidar com situações inesperadas e estressantes. Ao descobrir que um funcionário de confiança está desviando fundos da empresa, por exemplo, a reação imediata de muitos líderes é de incredulidade. Geralmente é necessária uma pequena pausa para digerir a informação e definir os próximos passos.

Quando a negação persiste, porém, fica evidente a dificuldade do líder para lidar com emoções negativas como frustração, medo, confusão e vergonha.

(+) Facilitador: Mindfulness

Tratando-se de mindfulness, primeiramente é necessário diferenciar prática e estado de atenção plena. Práticas de atenção plena, como a meditação, buscam aumentar o foco e a concentração, enquanto o estado de atenção plena significa estar consciente e inserido no momento atual como ele é. As práticas, portanto, são caminhos para atingir o estado de mindfulness; Exercícios de respiração, filtragem de pensamentos e percepção sensorial são bastante úteis para estabelecer uma conexão intensa com o instante presente, seja ele bom ou ruim, agradável ou não.

Líderes conscientes são capazes de viver o agora em qualquer circunstância. Eles compreendem que a perfeição não existe e, por serem autoconscientes, conseguem lidar melhor com prazos estourados, conflitos entre funcionários e projetos fracassados.

AMOR

(-) Obstáculo: Autoritarismo

Líderes com personalidade autoritária e autocentrada, que se julgam superiores e requerem tratamento especial, são um desafio diário para seus subordinados. Em seu livro *“Beyond Happiness: The Zen Way to True Contentment”* (BAYDA, 2011), o professor norte-americano de zen Ezra Bayda afirma: “Talvez a principal crença por trás de todo autoritarismo e ilusão seja a de que a vida deve sempre nos agradar e ser confor-

tável. (...) A incapacidade de ser feliz fora da sua zona de conforto é mais prejudicial do que o desconforto em si”.

(+) Facilitador: Gratidão

A gratidão, por outro lado, é o combustível do amor e um dos antídotos contra o autoritarismo. Mary, uma vice-presidente financeira com quem trabalhei, dizia: “Quando sou grata, consigo reconhecer o que já está funcionando no trabalho, mesmo que ainda precise melhorar”. A gratidão tem o poder de intensificar nossa percepção dos pontos positivos da vida, reduzindo a necessidade de reclamar de tudo e culpar os outros. Líderes devem sempre mirar resultados superiores, mas sem gratidão essa busca se torna tensa e insalubre.

Embora muitas vezes surja espontaneamente, a gratidão também pode ser cultivada deliberadamente. Quanto mais você exercita ser grato, menos desapontado você fica e mais engajadas se tornam as pessoas ao seu redor. Além disso, vários [estudos científicos](#) revelam que a gratidão aumenta a resiliência, a autoestima, a saúde física e psicológica e até a qualidade do sono.

CORAGEM

(-) Obstáculo: Necessidade de agradar

A necessidade de aprovação e o medo da rejeição são características inerentes ao ser humano, por isso tantas vezes recorremos a mimos e agrados para contornar problemas e evitar conflitos.

Vários líderes, contudo, frequentemente apostam na repressão emocional para

manter uma harmonia artificial na equipe de trabalho, o que pode acabar gerando um comportamento passivo-agressivo.

Essa estratégia baseada no medo também pode criar uma falsa cordialidade entre os funcionários, camuflando questões interpessoais importantes e alimentando hostilidades ocultas.

(+) Facilitador: Autenticidade

Ser autêntico não significa nunca mudar de opinião sobre nada, mas sim expressar da forma mais clara e fiel possível os próprios sentimentos e opiniões. Líderes conscientes não necessariamente possuem uma personalidade autêntica, porém precisam saber comunicar suas expectativas e intenções com maestria.

Conforme nós amadurecemos e evoluímos, nos tornamos capazes de integrar e manifestar adequadamente vários aspectos emocionais, mentais e espirituais. A sabedoria, as experiências e os insights acumulados com o passar do tempo formam um fluxo livre e constante de expressões profundas e sinceras.

O ponto de partida

Matt, do Teamwork Athletic Apparel, não precisou de técnicas e equipamentos excepcionais para tornar-se um líder consciente, mas ele teve que aprender a analisar os paradoxos da vida, desenvolvendo a coragem necessária para sair da zona de conforto e amar as pessoas ao seu redor.

A liderança por si só é um exercício cons-

tante de estratégia e execução - a liderança consciente, por sua vez, adiciona três elementos fundamentais para servir e empoderar funcionários e a sociedade em geral. ■

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

· BAYDA, Ezra. *Beyond Happiness: The Zen Way to True Contentment*. Shambhala, 2011.



**CAPITALISMO
CONSCIENTE[®]**
BRASIL