

AMOR FUNDAMENTAL

Histórias, Fábulas e Artigos para Treinamento

*Histórias reais e fábulas para usar em
Treinamento & Desenvolvimento – Inclui textos
de e pensamentos de diversos escritores e artigos
da autora.*

Compilação de vários textos para auxiliar
profissionais das mais diversas áreas no
desenvolvimento de pessoas.

07 histórias reais comentadas; 27 fábulas; 07 textos
para reflexão; 11 artigos da autora, diversos
pensamentos e muito mais.

Madalena Carvalho

Dedicatória

Dedicar o primeiro livro a alguém ou a um grupo de pessoas é uma tarefa difícil, porque corremos o risco de sermos injustos; de qualquer forma dedico este livro aos meus pais que já não estão mais presentes nesta vida, mas foram os grandes incentivadores na minha busca pelo conhecimento teórico.

Nesta existência tive o prazer de encontrar uma figura humana ímpar. Enquanto meus pais foram incentivadores do conhecimento, teórico esta me fez olhar para dentro de mim mesma e assim realizei uma mudança interna bastante significativa, adquirindo um outro tipo de conhecimento: espiritual.

Pelo estímulo, pela coragem, pelo companheirismo e pelo amor, dedico este livro a Solange Apinayé.

Agradecimentos

Certa vez eu estava em um Congresso de Recursos Humanos e lá escutei uma história marcante (ou terá sido uma fábula, não sei), de qualquer forma nunca a esqueci e, inclusive, já a utilizei em diversos treinamentos que ministrei.

Contou o palestrante que um jornalista queria muito conhecer Madre Teresa de Calcutá e então decidiu ir à Índia para conhecê-la. Lá chegando tentou localizá-la e disseram que ela estava em um hospital cuidando de seus doentes, como de costume.

Entrando no hospital, ele já teria ficado muito impressionado com a precariedade do local, encaminhou-se até o quarto onde estaria Madre Teresa; e ao vê-la limpando as feridas dos leprosos com um carinho incondicional a todos, ele ficou visivelmente impressionado com aquela cena. Aproximou-se da freira e disse: "Irmã, eu queria muito conhecê-la, pois a admiro muito, viajei até aqui somente para isso, mas devo lhe confessar - eu não faria isso por dinheiro nenhum deste mundo."

Madalena Carvalho

Ela parou por um instante os cuidados com o doente, olhou com olhar maternal para o jornalista e respondeu: "Eu, meu filho, também não faço isto por dinheiro nenhum deste mundo!

É com base nessa lição que quero agradecer a todos os profissionais que trabalham incansavelmente para desenvolver pessoas, embora muitas vezes possam não ser compreendidos, tantas vezes, quem sabe, julgados pelos comportamentos altruístas, mas que continuam insistindo para um mundo melhor e o fazem de coração aberto e por dinheiro nenhum.

Prefácio

Se de tudo fica um pouco, mas por que não ficaria um pouco de mim? (Carlos Drummond de Andrade)

Enfrentar os desafios de um mundo contemporâneo que vive em constante processo de mudança é uma tarefa árdua, mas extremamente necessária para as organizações. Os novos líderes não podem mais agir de acordo com as lições do passado e sim, centrados no autoconhecimento e nas pequenas mudanças de comportamento, fazer a diferença. Uma diferença que tem que ser realizada em perfeita sintonia com seus colaboradores, com seus parceiros. E numa comunhão, não basta o entusiasmo e a boa vontade. É preciso amor.

O mundo organizacional para ser competitivo não precisa ser desprovido de amor ou pautado por atitudes desleais, pessoas moribundas e corpos inertes. As novas relações do Trabalho exigem pessoas aptas a romper as barreiras do preconceito e intolerância. No mundo corporativo moderno necessitamos de seres humanos que vivam como agentes transformadores do

Madalena Carvalho

corpo e do espírito para que possamos alcançar nosso maior sucesso que é a felicidade coletiva.

Na Educação Formal é indispensável a existência de bons educadores que amam seu ofício, que exerçam a atividade como elemento transformador do ser humano. Para o mundo corporativo é fundamental a atividade de consultores que desenvolvem suas atividades baseadas na prática amorosa, no crescimento das pessoas. Para Madalena Carvalho amar é fundamental assim como já nos dizia o poeta Tom Jobim. Eis aqui o grande diferencial dessa respeitada conferencista. A amabilidade tem que estar nos gestos, nas ações, no cotidiano do ambiente de trabalho vencendo os dissabores, desafiando o ódio, a ignorância e o medo. A amabilidade é a arma para combater os líderes do mal, os manipuladores da consciência. O amor é fundamental porque vai além da alma.

Com uma vasta experiência profissional em projetos de desenvolvimento organizacional e gestão de pessoas, Madalena Carvalho coloca a vivência que tem na carreira executiva exercida em empresas nacionais e multinacionais para colaborar na formação de líderes antenados com o novo tempo, para motivar o corpo quase inerte ou imobilizado das corporações. As

Histórias, Fábulas e Artigos para Treinamento

mudanças nas organizações empresariais passam pelo trabalho em equipe e por uma profunda alteração no comportamento, em seus valores tais como respeito às pessoas, ética e transparência e muito entusiasmo por aquilo que faz.

Amor Fundamental - Histórias, Fábulas e Artigos para Treinamento é a partilha oferecida pela autora para auxiliar os profissionais que trabalham no desenvolvimento de pessoas. São textos que nos levam à reflexão de como lidar – e pensar - com o cliente, de atingir a maturidade profissional, de perceber os problemas de comunicação da organização e contribuir para o crescimento das lideranças positivas. O livro de Madalena Carvalho é um convite à mudança, ao novo, um passo para a permissão, para a fuga do lugar comum realizando a grande transformação que é a revolução interior.

Sinto-me honrado com o convite para prefaciar esta obra que poderá ser lida não só pelos gestores de pessoas e líderes empresariais como por todos aqueles que desejam viver num ambiente corporativo saudável.

Gilberto da Silva, sociólogo e jornalista, editor da Revista Partes

Sumário

1. Histórias Reais

- a. O caso da Praça XV
- b. Bebidas para gelar
- c. O toilette do supermercado
- d. A viagem de núpcias
- e. Meu cachorro late toda vez que meu telefone vai tocar
- f. Aqui não há problemas de comunicação
- g. Cada um com seus problemas

2. Fábulas

- 1. O porco-espinho
- 2. A formiga que trabalhava muito

Histórias, Fábulas e Artigos para Treinamento

3. Cercas ou pontes?
4. A janela e o espelho
5. A lição do fogo
6. Os três irmãos
7. Imaginação
8. Sempre tenha um plano B
9. Como nasce um paradigma
10. As porcelanas do príncipe chinês
11. Palavras nos reforçam
12. Olavo foi transferido de projeto – O crivo das 3 peneiras
13. Eu desejo o suficiente para você
14. Acreditar na vida é
15. A estória do cavalo marinho
16. A princesa e o grande rei
17. A violeta que se tornou rosa

18. O grão de milho
 19. O leão e o rato
 20. O índio em São Paulo
 21. O faxineiro
 22. O barqueiro e os remos de carvalho
 23. Uma pedra no caminho
 24. A aranha
 25. O pintor e o barco amarelo
 26. Ubuntu
 27. Seja um lago!
-
3. Reflexões
 1. Fácil e Difícil – Carlos Drummond de Andrade
 2. Sinta mais, pense menos – Osho
 3. Caráter e Reputação – William Davis
 4. Viva Melhor – Benjamin Franklin

Histórias, Fábulas e Artigos para Treinamento

5. A elegância do comportamento - Henri Toulouse Lautrec
4. Textos de Madalena Carvalho
1. Competências de um líder maior
2. Precisa-se de loucos
3. O jeito zen de ser
4. Um jeí
5. Um jeito único de amar
6. Ser mulher
7. Rompendo as barreiras do preconceito
8. Sentidos
9. Palavras benditas
10. O valor das coisas que vemos e não percebemos
5. Pensamentos
 - a. Sabedoria
 - b. Competências

- c. Sucesso
 - d. Liderança
 - e. Reflexão
- 6. Quem é quem
 - 7. Epílogo – Um olhar sobre a Espiritualidade Corporativa
 - 8. Bibliografia

Capítulo 01

Histórias Reais

Estas histórias foram contadas a mim por participantes de treinamentos ao longo dos últimos anos. São fatos verdadeiros e, embora engraçados, são capazes de nos fazer pensar em muitas coisas no âmbito organizacional.

O caso da Praça XV

Esta história aconteceu no Rio de Janeiro. Eu estava falando sobre conhecimento e de como muitos colaboradores não estão preparados em função da precariedade do ensino, que infelizmente, vemos em muitas instituições.

Então, um dos executivos presentes relatou um fato que aconteceu com ele.

Um de seus subordinados deveria entregar um documento na Praça XV, que é um local bem conhecido no Rio de Janeiro. Aproveitando que ele deveria ir a um cliente, levou o subordinado até o ponto de ônibus e o deixou lá dizendo:

- Olhe, pegue o ônibus Praça XV, entregue os documentos e depois volte ao escritório.

Quando terminou sua reunião, quase duas horas depois, ele passando pelo ponto de ônibus percebeu que o colaborador ainda estava lá, no mesmo local onde ele o havia deixado.



Parou o carro e questionou: Mas você ainda está aí? Por que não foi?

Senhor, não passou o ônibus! Como não? retrucou o gerente. E seu colaborador respondeu com simplicidade: Juro que não passou! Passou apenas o Praça “X” “V” (xis,vê).

Histórias, Fábulas e Artigos para Treinamento

Costumo dizer que as empresas precisam preencher as lacunas deixadas pelas instituições de ensino. Por mais eficiente que possa ser um processo seletivo, há que se ter internamente programas de desenvolvimento de pessoas. (Específicos para os recém-admitidos) Veja que eu disse desenvolvimento e não treinamento. Desenvolver significa ter um plano de crescimento que privilegie tanto o indivíduo como o grupo, e que não se prenda somente às salas de aula. A gerência precisa estar atenta às deficiências de sua equipe e preparar as pessoas para que possam dar contribuições significativas, por outro lado, os profissionais de Recursos Humanos devem discutir estes assuntos com as gerências contratantes e iniciar imediatamente os planos de desenvolvimento de acordo com as estratégias organizacionais. A história acima é real, contada por um executivo de uma grande empresa brasileira, portanto, essa empresa possui planos de crescimento desafiadores e certamente, precisa de pessoas capazes de responder às exigências impostas pelo mercado. Todos precisam estar prontos, não só aqueles que ocupam as posições executivas.

O rapaz em questão pode não ter aprendido ou esquecido o que são os algarismos romanos, mas nós como líderes devemos dar

as condições necessárias para que cada membro da equipe possa crescer e despertar seu potencial. A geração do conhecimento é uma responsabilidade gerencial.

Bebidas para gelar

Esta história foi contada a mim pelo dono de uma distribuidora de bebidas em Araçatuba, cidade do interior de São Paulo.

Essa distribuidora não vende bebidas geladas, mas um de seus clientes teria um grande evento à noite e ligou solicitando uma ajuda – colocar as bebidas solicitadas na câmara fria. O dono da distribuidora atendeu prontamente o pedido de seu cliente, anotou o pedido e desligou o telefone.

Com o pedido em mãos, chamou um de seus empregados e lhe disse:

– Por favor, coloque isso na câmara fria.

À tarde o cliente foi pessoalmente buscar as bebidas geladas, pois o evento começaria logo mais. Encontrou o dono e

Histórias, Fábulas e Artigos para Treinamento

enquanto conversavam, este chamou um outro empregado e pediu que fosse buscar as bebidas na câmara fria.

Ele demorou e voltando disse: Não há bebidas nenhuma lá, apenas isso no meio do gelo. “Isso” era a folha do pedido que, por má interpretação da ordem recebida, o empregado anterior havia colocado entre as barras de gelo.

Este é mais um caso que poderia ser apenas cômico, mas não é, pois nos mostra o quanto é importante o processo de comunicação, e que deve ser claro. Alguém pode dizer, mas como identificar em uma situação como essa? É simples, se estivermos, como líderes, atentos ao nosso time, saberemos identificar quais são suas deficiências e, tal qual uma criança, devemos devemos ensiná-la e instruí-la continuamente.. Por que digo, “tal qual uma criança”? Porque cada membro do grupo irá evoluir segundo suas competências e a observação da maturidade profissional precisa passar nas mãos do líder, que como um pai deve investir tempo no desenvolvimento das pessoas.

Não é utópico e nem impossível, mas requer disposição, coisas que poucos estão dispostos a fazer. Desconsiderar estas necessidades pode custar caro para a Organização.

O toilette do supermercado

Esta aconteceu em São Paulo. Uma senhora estava numa grande rede de supermercados e necessitou usar o banheiro. Aproximou-se de um repositor e perguntou:

- Por favor, onde ficam os *toilettes*?

Ele olhando fixamente para a senhora, respondeu:

- Estamos em falta com este produto.

Há algumas possibilidades neste caso. Será que, esse repositor, ouviu com atenção? Se não ouviu com atenção, estamos diante de dois problemas: o cliente não tem nenhum valor para esse indivíduo e “ouvir” não é comum ao seu comportamento. Dois

Histórias, Fábulas e Artigos para Treinamento

problemas bastante comuns. Grande parte das empresas possuem colaboradores que não “enxergam” o cliente, que não lhe dão a devida importância, por isso qualquer resposta está pra lá de bom. O outro problema reside na Comunicação, talvez “ouvir com atenção”, ou seja, entregar-se ao que o outro está dizendo, seja o maior problema nessa área. A maioria das pessoas tem essa dificuldade. Ninguém está disposto a silenciar suas próprias vozes em função do outro, poucos são ouvintes ativos. Eu costumo recomendar um exercício para quem reconhece que tem dificuldades em “ouvir” o outro. O exercício é simples, mas requer esforço e disciplina, mas saiba de antemão, que os resultados serão grandiosos quando você perceber que as pessoas começam a se aproximar mais porque simplesmente você as ouve.

mos lá, ao exercício. Funciona como os A.A. Alcoólicos Anônimos:

- Hoje, somente hoje, eu decido ouvir as pessoas ao meu redor.*

Não se importe com o amanhã, hoje você vai se entregar ao que as pessoas têm a lhe dizer. Por mais que possa doer, causar