

## **Um gestor insatisfeito arruína a organização**

Sharma rechaça com veemência ser catalogado como um guru, e não se cansa de reivindicar a "simplicidade" de seu discurso, que, insiste, pode calar tanto os executivos de grandes empresas como "motoristas de táxi, donas de casa ou jornalistas". "Sou apenas um homem comum com suas esperanças, frustrações, grandes êxitos e fracassos", se define Sharma.

Entretanto, não convém perder de vista que o fundador da Sharma Leadership International (SLI) é considerado um dos maiores especialistas mundiais em liderança. Sua empresa presta serviços de consultoria, formação e treinamento para diretores de multinacionais como Microsoft, IBM, Nike, General Electric e British Petroleum.

Sharma, que fez uma conferência em Bilbao, a convite da fundação Figeva, é autor de uma dezena de best sellers, traduzidos para 43 idiomas, com um milhão e meio de exemplares vendidos nos últimos cinco anos. Entre seus títulos se destaca "O Monge que Vendeu sua Ferrari", que foi publicado por sua mãe, e seu pai se encarregou da venda dos volumes de mão em mão, os quais transportava no porta-malas do carro.

Sharma gosta de lembrar da "simplicidade" de seu começo. "O primeiro seminário que fiz contou com a presença de 23 pessoas, das quais 21 eram meus parentes." Essa singeleza, assegura, é a razão do sucesso de seus ensinamentos e do citado livro, um relato que lembra uma fábula sobre como alcançar nossos sonhos e cumprir nosso destino, com uma certa carga autobiográfica; um advogado que, após um ataque cardíaco, decide vender seus bens e ir para a Índia em busca da iluminação.

Para Sharma, deve existir um equilíbrio entre o sucesso pessoal e o profissional. "Do que serve ser o mais rico do cemitério?", pergunta. De fato, o equilíbrio é algo fundamental. "Quando o líder está feliz e tem uma visão clara do futuro e do que deseja, cria uma organização potente, uma empresa saudável; quando o líder está insatisfeito e não desfruta da vida, o resultado é uma organização decadente."

"Porém, o que é a liderança?" Sharma responde: "Uma maneira de ser, uma filosofia que deve impregnar toda a organização, tanto para o diretor como para o mais humilde empregado." Portanto, ele considera fundamental envolver até o último funcionário, que sinta que seu trabalho é apreciado e que tem um sentido. "É preciso criar líderes dentro da organização; o dinheiro nem sempre é a melhor forma de motivação", enfatiza.

Às vezes Sharma reconhece que é difícil mudar o modelo antigo e hierárquico, "onde um presidente dá ordens ao resto do pessoal, e os empregados executam seu trabalho sem paixão, compromisso ou envolvimento". Ao contrário, o importante é que cada pessoa, com as responsabilidades de cada dia, influencie os resultados.

Essa nova cultura, diz Sharma, pode ser impregnada na organização por meio de técnicas de liderança, educação e formação dos quadros diretivos. Em certas empresas como a Apple fica evidente a influência de um líder carismático. Entretanto, o que acontece nas outras onde não existe um Steve Jobs? É possível adquirir a liderança? "Sim, e deve-se criar uma cultura de liderança para que não desapareça quando o atual líder for embora", conclui Sharma.

**Fonte: Gazeta Mercantil, São Paulo, 25 fev. 2008, Vida Executiva, p. C9**