

Leonardo Gontijo

10

Ensinaamentos

O que Aprendi Sobre Vida, Liderança e Gestão
com meu Irmão com Síndrome de Down.

10 ↙

Ensinaamentos

O que Aprendi Sobre Vida, Liderança e Gestão com meu Irmão com Síndrome de Down.

FONTES CONSULTADAS

Livro e artigos do consultor, Eduardo Carmello, diretor da Enthusiasmos e um dos cinco mais requisitados palestrantes sobre gestão de pessoas segundo o Top of Mind de RH.

Livro e artigos de Anderson de Souza Sant'anna coordenador do núcleo de liderança da Fundação Dom Cabral.

SUMÁRIO

| | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | COMPREENDER A SINGULARIDADE DE CADA SER HUMANO / PACIÊNCIA PARA RESPEITAR O TEMPO DO OUTRO | 4 |
| 2 | NÃO TER MEDO DO FRACASSO E ASSUMIR OS ERROS / PERMITIR ERRAR | 6 |
| 3 | EXPRESSAR OS SENTIMENTOS E FALAR ABERTAMENTE SOBRE AS DIFICULDADES | 8 |
| 4 | TEMOS VÁRIOS TALENTOS E POSSUÍMOS VÁRIAS INTELIGÊNCIAS | 10 |
| 5 | IMPORTÂNCIA DA EMPATIA, DA CONFIANÇA E DO TRATAMENTO EQUITATIVO | 12 |
| 6 | A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE DE PENSAMENTOS PARA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS E AUMENTO DA CAPACIDADE DE RESPOSTAS | 14 |
| 7 | AGIR COM JUSTIÇA E EMPODERAR OS COLABORADORES. NÃO SUPER-PROTEGER ALGUM MEMBRO DA EQUIPE / DELEGAR E COBRAR RESPONSABILIDADES | 16 |
| 8 | NORTEAR A EQUIPE E TER METAS ENCORAJADORAS E BEM DEFINIDAS / DEFINIR SEUS OBJETIVOS / PLANEJAR PASSOS QUE TE LEVEM AOS SEUS SONHOS | 19 |
| 9 | NÃO BASTA APENAS TALENTO, É PRECISO MUITO TREINO, PREPARO, ENSAIO E DEDICAÇÃO | 23 |
| 10 | ACEITAR A REALIDADE DE SEUS PROBLEMAS, MAS NÃO SER DOMINADO POR ELES / RESILIÊNCIA: VOLTAR PARA JOGO DEPOIS DE UMA PANCADA / MINIMIZAR CRENÇAS LIMITANTES | 25 |
| | PALESTRAS | 28 |
| | MINI CURRÍCULO | 31 |



COMPREENDER A SINGULARIDADE DE CADA SER HUMANO / PACIÊNCIA PARA RESPEITAR O TEMPO DO OUTRO



“As diferenças valorizam a singularidade entre as pessoas onde não há espaço para falhas e defeitos pois afinal, não somos perfeitos.

Queremos encontrar afinidades nas incompatibilidades impostas pela sociedade que me torna tão diferente de você e mesmo assim somos unidos.”
Jader Windson

“Paciência e perseverança tem o efeito mágico de fazer as dificuldades desaparecerem e os obstáculos sumirem.”
John Quincy Adams

“Se fiz descobertas valiosas, foi mais por ter paciência do que qualquer outro talento.”
Isaac Newton

Cada ser é singular. Dudu sempre me ensina isso. Devemos respeitar o tempo de cada um. Muitas vezes queremos que as coisas aconteçam da nossa forma (pretensiosamente achamos que nossa forma de pensar e agir é a melhor) e a vida nos mostra exatamente o contrário. Dudu me abriu os olhos para a importância de compreender que as pessoas precisam ser respeitadas dentro daquilo que ela pode dar e não daquilo que gostaríamos que ela desse.

Como gestor precisamos identificar a singularidade de cada membro da equipe e utilizarmos da melhor forma possível, respeitando as individualidades em prol do objetivo em comum. Cada pessoa está em um grau de desenvolvimento e precisa ser tratado de forma singular. Muitos gestores tratam a equipe de forma genérica e não conseguem identificar e administrar individualmente o desempenho de sua equipe e acabam se queixando frequentemente do baixo rendimento, da resistência à mudança, da desmotivação e do descompromisso com os resultados.

O líder pode melhorar a performance e o resultado de sua equipe quando consegue segmentar os talentos com a finalidade de tratá-los de forma justa, manifestando a devida orientação e incentivo adequado; comunicar e engajar melhor, ganhando rendimentos de produtividade individualizados e capacitar e potencializar sua performance, pois sabemos que temos talentos que rendem de maneiras diferentes. Este trabalho requer que tenhamos paciência para entender a singularidade de cada um e ajustarmos as ferramentas de acordo com as individualidades da equipe.



CASO CONCRETO COM O DUDU

Era – e ainda sou – uma pessoa agitada e ansiosa e o Dudu me ensinou – e ensina - em inúmeras ocasiões, que eu preciso controlar a pressa e respeitar o ritmo dele. Ainda hoje aprendo isso com ele que, recentemente, em uma partida de videogame, disse para nossa mãe, Marina:

– Não gosto de jogar com o Léo, pois ele não respeita o meu tempo.

Quanta sabedoria contida numa singela e despretensiosa frase! Neste dia, atinei que nenhuma pessoa é igual a outra. Todos devem ter oportunidade de aprender, cada um dentro do seu ritmo e cadência. Cada ser humano tem suas habilidades e competências. Dudu também relaciona-se com cada integrante de sua banda de maneira singular, respeitando as individualidades e enaltecendo as habilidades.

2

NÃO TER MEDO DO FRACASSO E ASSUMIR OS ERROS / PERMITIR ERRAR



"A maioria das pessoas pensa no sucesso e no fracasso como opostos, mas eles são ambos produtos do mesmo processo.

Roger von Oech

"Os homens erram, os grandes homens confessam que erraram."

Voltaire

Muitas vezes somos treinados para não fracassar. A própria escola adota o modelo de que fracassar te faz um ser humano pior. Dudu desde que nasceu me ensina que fracassar faz parte de nosso crescimento, basta querermos apreender. Fracassar é ter a oportunidade de fazer de novo; fazer melhor; desenvolver um lado muitas vezes oculto de nossa caminhada. No mundo corporativo aparentar a perfeição muitas vezes pode gerar resultados em curto prazo, mas com certeza refletirá negativamente na perenidade dos resultados.

Fingir ser o que não é parece mais fácil do que se revelar com transparência. No primeiro momento, esta pode até parecer uma boa ideia, mas está longe de resolver o problema. Quem sustenta uma condição que não possui acaba adquirindo dois problemas em vez de um: primeiro, o de ter que esconder a verdade e, segundo, o de manter a mentira. Isso pode acontecer tanto em relação a uma característica comportamental quanto com uma condição eventual.

Dudu também vem me ensinando a assumirmos nossos erros e fazer disso uma nova oportunidade para acertar. Se mostrar imperfeito abre espaço para o outro ser humano também se expor. Mostrar as fraquezas é sinal de força! Indica que o indivíduo está bem consigo mesmo e ciente de que ninguém perde valor por ser imperfeito.

A coragem do gestor de se colocar como imperfeito cria condições para que a equipe também se mostre com sinceridade; e assim a sinergia e senso de equipe só cresce. Quando o gestor assume seus erros demonstra para a equipe que todos podem errar e aprender com os erros, aumentando assim a confiança e vontade de fazer melhor.

O gestor que permite e aceita os erros da equipe tende a conseguir resultados mais consistentes, além de criar um ambiente mais humano e sem falsa ilusão de perfeccionismo. Muitos dos empreendimentos humanos mais criativos e transformadores (de descobertas que renderam prêmios Nobel a invenções e obras de arte) não surgiram simplesmente por inspiração, mas graças a correções contínuas feitas após tentativas que não deram certo.

Mostrar a fraqueza, além de ser a melhor forma de se mostrar para o outro, ainda é um sinal de força, pois, mesmo correndo o risco de ser julgado, o indivíduo tem coragem de se mostrar verdadeiramente como ele é. E isso é uma característica muito positiva para a gestão.



CASO CONCRETO COM O DUDU

Certa vez Dudu foi convidado para tocar o hino nacional brasileiro em uma solenidade de abertura de uma convenção. Dudu começou bem e se perdeu no meio da execução da música. Com tranquilidade pediu desculpas pelo erro, disse que iria se concentrar mais e daria o seu melhor. Iniciou novamente a execução do hino e tocou brilhantemente. Foi aplaudido por todos. Desde então toca com maestria o Hino Nacional.

3

EXPRESSAR OS SENTIMENTOS E FALAR ABERTAMENTE SOBRE AS DIFICULDADES



“Aceitar um momento difícil é o começo para superá-lo.”

Rose Silva

“O que a boca expressa com palavras, o coração manifesta com sentimentos e emoções.”

Antônio Luiz Macêdo

“Palavras apenas não expressam sentimentos.”

Anônimo

Muitas vezes ser assertivo com o que sentimos e assumir nossas dificuldades facilita a gestão e permite a possibilidade de apoio tanto por parte do gestor quanto por parte da equipe. Somos treinados para não falar não e sempre aceitar os pedidos (por mais dificuldades que tivermos). Com este comportamento podemos comprometer os resultados combinados e perder a oportunidade de desenvolvermos e sermos orientados e apoiados pelos nossos colegas que muitas vezes, já enfrentaram situações semelhantes.

Dudu cada vez mais aponta caminhos neste sentido. Explica suas dificuldades, pede apoio e deixa claro seus limites e vontade de aperfeiçoar. Meu irmão me ensina que não devemos segurar nossos sentimentos. Entender o que sentimos é um passo importante para crescermos como pessoa. Questionar o que nos levou a sentir aquilo favorece o autoconhecimento. O gestor deve encorajar sua equipe a expor suas dificuldades, pois com isso facilitará a busca de soluções e crescimento interpessoal. Vale ressaltar que não é porque o ambiente respeita e apoia a equipe a falar sobre suas emoções, que ficará usando isso para massacrar o outro. O objetivo de falar sobre os sentimentos, é para tornar a vida e as relações melhores, minimizando conflitos velados e falta de entendimentos.

Quantas vezes respondemos sim a um convite para o qual não estamos preparados com medo de sermos julgados ao falar não? Ao aceitar passamos a noite em claro, ansiosos e sem poder contar com o apoio de ninguém. Ao expor nossas dificuldades poderemos ter a oportunidade de sermos apoiados e evitarmos ansiedades e preocupações desnecessárias. Obviamente que precisamos também enfrentar algumas situações que tememos para nosso próprio crescimento. Um gestor que permite conversas francas (sem julgamentos ou críticas desnecessárias) contribui para o crescimento da equipe e empodera os liderados para busca de novas competências, habilidades e atitudes.



CASO CONCRETO COM O DUDU

Certa vez Dudu foi convidado palestrar em um evento. Como ainda não tinha experiência de falar em público disse para a moça que não se sentia seguro e que iria treinar. Sugeriu para eu ir junto, pois como o prazo era curto ele teria confiança. Após este acontecimento treinou ainda mais e atualmente ministra palestras sozinho com segurança e destreza.

4

TEMOS VÁRIOS TALENTOS E POSSUÍMOS VÁRIAS INTELIGÊNCIAS



*“Cuidado para não
chamar de inteligentes
apenas aqueles que
pensam como você.”*
Ugo Ojetti

Meu irmão me ensinou que nunca devemos subestimar os seres humanos, tampouco desmerecê-los ou taxá-los. Muitas vezes pensamos que apenas existem uma forma de fazer ou uma inteligência específica e não damos oportunidades para as pessoas demonstrarem outras habilidades, seja por falta de oportunidade, seja por não querer conversar para enxergar novas competências.

Quantas vezes o gestor já pré define o perfil de um dos integrantes de sua equipe e não permite que outras habilidades sejam mostradas. Para entendermos as habilidades das pessoas precisamos de muito diálogo, observação e franqueza. Poder mostrar habilidades ocultas engrandece e empodera as equipes. Atualmente vários autores compravam que temos sete tipos de inteligências (Linguística, Lógica, Motora, Interpessoal, Musical, Espacial e Intrapessoal). Sábio os gestores que entendem e respeitam as inteligências dos integrantes da equipe.

Os gestores precisam dedicar tempo ao cultivo do potencial da equipe, percebendo aptidões ocultas. Deixar aflorar novas formas de inteligência aumenta a autoestima da equipe e permite a diferenciação dos colaboradores ao se sentirem valorizados por algo que fazem muito bem e que nunca foram vistos ou reconhecidos por isso.



CASO CONCRETO COM O DUDU

Dudu tem dificuldades com matemática relacionada a troco, contas e equações. Sempre percebemos esta dificuldade nele. Quando demonstrou interesse em aprender música seu professor Hudson Brasil desenvolveu um método numérico para tocar cavaquinho. Dudu se deu super bem com o método e todos nós aprendemos que a música é matemática. Isso apenas demonstra como existem várias formas de manifestar a inteligência que são muitas e diversas.

5

IMPORTÂNCIA DA EMPATIA, DA CONFIANÇA E DO TRATAMENTO EQUITATIVO.



Colocar-se no lugar do outro é uma postura que pode nos possibilitar posicionamentos mais éticos e de respeito, modificando preconceitos e injustiças, pois sempre que pensamos como nos sentiríamos se estivéssemos no lugar do outro modificamos modos de pensar e agir. Preconceitos, geralmente, são produtos de nossa ignorância, resultado de nossa postura de pensar a realidade a partir daquilo que conhecemos e vivenciamos, sem pensar em outros aspectos, sem avaliar o que os outros podem sentir. Que possamos, portanto, evoluir e compreender essa realidade que o Dudu tanto nos ensina: Todos somos diferentes, mas devemos ter oportunidades iguais. Dudu me ensina sempre a ter sensibilidade com as pessoas e respeitar todos, independente de posição social, classe, sexo, cargo, etc

Muitas vezes pré julgamos ou mudamos a forma de comportar ou expressar em virtude do cargo ou título do interlocutor. O gestor deve conhecer sua equipe e respeitar a individualidade de cada integrante. Claro que existem afinidades, mas exercer a empatia e a imparcialidades engradece a equipe e permite relacionamentos mais reais e profundos.

O gestor deve buscar o tratamento justo e equitativo dos liderados, sem favoritismo, com respeito e consideração autêntica de suas necessidades e aspirações. Percebe-se que uma das maiores reclamações em qualquer segmento se concentra na falta de imparcialidade nas decisões tomadas pelos gestores. Quando jargões como “amigos do rei”, e “panelinha” começam a se popularizar nas equipes é importante rever e assegurar a adoção de uma política transparente. As pessoas precisam acreditar e perceber que as decisões são tomadas de maneira justa.

Desenvolver confiança entre funcionários e empresa traz uma vantagem competitiva muito grande para a companhia. Quando a relação entre líder e liderados é boa, isso se reflete em todos os processos. A liderança, por sua vez, é garantida quando os funcionários acreditam na capacidade e nas palavras dos gestores e confiam nas suas decisões. Nesse caso, entram em prova questões como competência técnica, integridade, justiça e capacidade de fazer tudo isso ser percebido.

Criar um ambiente de trabalho justo, com tratamento equitativo para os colaboradores e exclusão da percepção de favoritismos ou politicagens é uma das principais tarefas do gestor.



CASO CONCRETO COM O DUDU

Certa vez Dudu foi convidado para se apresentar no programa da apresentadora Xuxa. Chegamos ao Projac e todos ao nosso redor estávamos receosos em como comportar perante a apresentadora. Dudu simplesmente agiu naturalmente igual como todos os demais trabalhadores do programa. Agiu sem pré julgamentos, sem levar em consideração status ou rótulos e se saiu super bem. Baita aprendizado.

6

A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE DE PENSAMENTOS PARA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS E AUMENTO DA CAPACIDADE DE RESPOSTAS



“Ser livre é conseguir flutuar entre a diversidade e a multiplicidade, sem perder a própria identidade.”
Dimos Iksilara

*“...Não sou unidade
Sou mesmo
é diversidade...”*
Elian VS

*“A gente só vai viver melhor,
quanto mais tolerante,
plural e acessível
à diferença e à
diversidade a gente for.”*
Jurandir Freire Costa

A diversidade engrandece o repertório da equipe e permite olhares diferentes para o mesmo tema ou problema. Equipes homogêneas com pessoas de mesmo perfil tendem a concordar e com isso perdemos oportunidades de vermos a situação / problemas de outro ângulo. O gestor que consegue formar uma equipe diversa que cada integrante respeite a forma de agir e as competências dos demais membros tende a ter novas visões e novas capacidades de resposta e entendimento, o que permite alcançar novos e melhores resultados.

Se existe diversidade, pode ser que tenha dentro da sua empresa um grande potencial de inovação, de criatividade e de performance. A maior vantagem da diversidade da equipe é conseguir extrair da melhor forma possível esse potencial de cada membro da equipe. Tudo o que a princípio parece ser dissonante pode transformar-se em vantagem, as diferenças no comportamento, a forma analítica e objetiva que alguém percebe uma situação, complementa a maneira intuitiva e relacional que outra pessoa percebe a mesma situação. Uma pessoa prefere organizar, detalhar, planejar o dia a dia, seguir roteiros e processos, já a outra gosta de questionar, trazer ideias, sugerir e provocar mudanças. É um mosaico organizacional. Resultados maiores e melhores ocorrem através da harmonia desses potenciais. Cabe ao gestor respeitar e otimizar a diversidade da equipe.

Ao tocar cavaquinho Dudu me ensinou a admirar a música. Acompanho os shows da banda dele e percebo que para se chegar ao arranjo ideal da música é preciso diversos instrumentos e diversos músicos que com suas habilidade e competências, encontram a harmonia dentro da diversidade de estilos e comportamentos.



CASO CONCRETO COM O DUDU

Certa vez Dudu foi convidado pelo músico Inglês Dean Rodney para fazer músicas para a paraolimpíada de Londres. As músicas deviam ser feitas em formato eletrônico e com ipads. Eram 12 integrantes na equipe e em determinado momento todos estavam tensos para resolver um problema devido ao curto prazo para entrega. O som estava distorcido e com isso perdia a qualidade da música. Foi quando Dudu tranquilamente deu uma opinião e resolveu o problema em questão. Ele propôs gravar o cavaco sem o uso de caixa de som, pois o som amplificado estava prejudicando e assim resolveram a questão.

7

AGIR COM JUSTIÇA E EMPODERAR OS COLABORADORES. NÃO SUPER-PROTEGER ALGUM MEMBRO DA EQUIPE / DELEGAR E COBRAR RESPONSABILIDADES



“Uma pessoa só cresce quando é capaz de superar as dificuldades. Proteção é importante mas há certas coisas que deve-se aprender por esforço próprio.”

Jiraya (Naruto)

“Aquele que muito se protege dificilmente será ferido, mas, certamente, pouco terá vivido.”

Patrícia Pinheiro

Todo processo de autonomia e crescimento do meu irmão me fez refletir como que a superproteção muitas vezes pode ser boa a curto prazo, porém não se sustenta a longo prazo. Precisamos ficar mais atentos à proteção excessiva, pois pode atrapalhar e limitar o desenvolvimento pleno de um integrante da equipe.

É muito importante que as pessoas se tornem sujeito ativo de seu próprio desejo, e para isso, tem de aprender a escolher, a ganhar, perder e a partir daí, se solidarizar, compartilhar e se interessar pelos demais. Sempre observo que os pais tentam ocultar fatos e situações para evitar frustrações de seus filhos, particularmente os com Down. Infelizmente a vida é feita de frustrações e precisamos conversar sobre o tema até para conseguirmos ter resiliência para superar as adversidades impostas pela vida. O gestor deve ser justo e coerente com sua equipe, cobrando as responsabilidades e concedendo autonomia sem favorecer ninguém.

Para isto é fundamental que o líder saiba delegar e evite super-proteger os colaboradores, eles devem acostumar-se de assumir responsabilidades. Empoderamento é uma ação que permite melhorar a qualidade e a produtividade dos colaboradores, fazendo com que o resultado do serviço prestado seja satisfatoriamente melhor. Estas melhorias acontecem através de delegação de autoridade e de responsabilidade, fomentando a colaboração sistêmica entre diferentes níveis hierárquicos e a propagação de confiança entre os liderados e os líderes.

O primeiro ponto para saber delegar as tarefas de maneira correta é conhecer bem sua equipe. Para que as tarefas que você delegar sejam feitas de modo correto o gestor precisa ser bastante claro sobre o que necessita de cada colaborador. Isso não significa que você deva eliminar qualquer iniciativa e proatividade, mas dar instruções exatas sobre o que espera de cada trabalho e como ele impactará no resultado final do projeto.

Da mesma forma, o gestor precisa de mecanismos de cobrança para que possa avaliar se a tarefa está sendo feita do modo correto. Um destes mecanismos é o prazo. A melhor forma de não ter surpresas perto do fim do projeto é definir datas intermediárias, destrinchando as tarefas e cobrando prazos em cada uma de suas etapas.

Um papel fundamental do gestor é remover os obstáculos para que seus colaboradores desempenhem um bom trabalho. É função do gestor entender quais são as principais dificuldades da equipe é tentar reduzi-las ao mínimo possível. O gestor precisa dar as condições para que seus funcionários se dediquem unicamente ao que lhes foi delegado. Os obstáculos podem ser desde conseguir equipamentos mais modernos e eficientes para seus funcionários até negociar com o cliente um prazo mais longo para que o trabalho seja feito de uma maneira melhor.

Um bom gestor deve sempre buscar uma forma de trabalhar em que, progressivamente, ele tenha de desempenhar menos as tarefas do dia a dia e dê autonomia à equipe. O cenário ideal (praticamente impossível de atingir, é verdade) é aquele onde a equipe funciona praticamente sem a necessidade do líder; este atuará apenas fazendo eventuais ajustes e removendo os obstáculos para seus funcionários trabalharem.

Vale ressaltar que a delegação de tarefas não exime o gestor de suas responsabilidades.



CASO CONCRETO COM O DUDU

Certa vez Dudu estava no Parque Dona Lindu em Recife passeando sozinho, uma vez que, meu irmão reside lá. Ficamos sempre preocupados como ele vai se defender e muitas vezes percebo que as famílias das pessoas com deficiência tem uma tendência a superproteção (natural). Cientes de que toda pessoa busca sua autodeterminação trabalhamos com o Dudu esta competência e incentivamos sua autonomia. Voltando ao caso do parque de Recife, quatro pivetes abordaram o Dudu para furtarem seu celular. Dudu calmamente falou com os meliantes: “Calma cara. Sou de boa, estou na minha; não fiz nada com você” e durante o diálogo os seguranças do parque chegaram e evitaram o assalto. Independente das deficiências precisamos evitar a superproteção, obviamente minimizando os riscos (Dudu anda com cartão de débito), pois para conquistarmos a autonomia precisamos nos expor as situações, caso contrário ficaremos com a falsa sensação de segurança em uma eterna zona de segurança.

8

NORTEAR A EQUIPE E TER METAS ENCORAJADORAS E BEM DEFINIDAS / DEFINIR SEUS OBJETIVOS / PLANEJAR PASSOS QUE TE LEVEM AOS SEUS SONHOS



“Os grandes líderes constroem relacionamentos ressonantes com aqueles ao seu redor e inspiram suas organizações e comunidades a atingir seus sonhos que até uns anos atrás eram impossíveis.”
Annie McKee em O Poder da Liderança Emocional

Muitas vezes quando nasce uma pessoa com deficiência, as famílias, por inúmeras dificuldades plenamente compreensíveis deixam de ter sonhos para a pessoa. Com isso as pessoas são tratadas como eternas crianças e não sonham conquistar seus objetivos. Todo o processo de empoderamento e conquista de autonomia do Dudu foi pautada em seus sonhos. Claro que ainda estamos caminhando, mas definir metas baseadas nos sonhos plausíveis contribui e muito para a caminhada em busca das conquistas.

O gestor que aceita ou trata membros de sua equipe como carta branca prejudica o andamento dos trabalhos e conseqüentemente sobrecarrega outros integrantes da equipe. Definir as metas e comunicar com a equipe é outro papel importante do gestor. Além disso a meta deve ser acompanhada e monitorada para que a equipe possa se ajustar e buscar alternativas para os eventuais contratemplos. O gestor precisa deixar claro as fases do projeto, as metas a longo e curto prazo determinadas e as recompensas também. O líder, para a equipe, tem o mesmo papel do farol para o marinheiro. Direcionar o norte e apontar caminhos é papel primordial do gestor.

Ser líder é apontar um caminho e motivar as pessoas a segui-lo. É criar um amplo círculo de influência e, a partir dele, mudar uma realidade por meio do esforço conjunto e orientado de pessoas motivadas. Ser líder é fazer seguidores e torná-los apaixonados pelas suas idéias. Além de conquistar seguidores, um líder também oferece a eles

oportunidades de crescimento e ganho. Um líder de sucesso é aquele que tem a habilidade e os meios para aproximar os sonhos pessoais dos seus seguidores do sonho que ele pretende realizar.

Enfim, O líder cria a coesão entre empregadores e empregados, de modo que os objetivos daqueles se tornem a causa destes. O líder, valendo-se de sua imagem e influência, cria a “ponte dourada” que une as demandas de uma empresa com as potencialidades de crescimento profissional de seus empregados.



CASO CONCRETO COM O DUDU

Dudu traçou duas metas para concretizar. A primeira foi gravar seu DVD, sendo o primeiro músico com down da América Latina a gravar seu DVD. Como muito esforço e dedicação definimos o projeto e em Setembro de 2015 Dudu lançou seu primeiro DVD. Durante este processo surgiram muitas outras demandas e convites, porém é preciso focar no prioritário e com isso conseguimos realizar este sonho do Dudu.

O outro sonho acalentado pelo Dudu era conhecer o Rei Roberto Carlos. **Abaixo relato da caminhada para realizá-lo.**

Foram sete tentativas. Foram 8 anos acalentando o sonho de conhecer e conversar com o Rei Roberto Carlos. Todo processo para entender e tentar ajudar a realizar um dos sonhos do meu irmão me fez conhecer a obra e admirar o trabalho de Roberto

Carlos (confesso que antes do Dudu falar dele; não tinha nenhuma ligação forte, apesar de conhecer várias músicas dele).

Durante este tempo tivemos várias frustrações. Compreendi a dimensão do cantor para seus fãs e como um ídolo pode levar esperança para muitas pessoas. Em um show em Belo Horizonte quase conseguimos, porém na fila tinham seis senhoras em macas de hospitais e foram liberadas pelos médicos apenas para irem ao show. Uma delas, a Dona Rita de 92 anos, me disse: "Não morro, enquanto não pegar na mão dele." Obviamente elas eram prioritárias.

Em 2012 fomos juntamente com nosso tio Maurício fazer campanha na porta da casa do Rei (Bairro da Urca-RJ) ficamos lá seis horas e conhecemos vários seguranças e funcionários dele que tentaram nos ajudar em vão. Em um determinado momento, Dudu perdeu a paciência (coisa rara de acontecer), e foi lá sozinho no porteiro e disse: "Boa tarde! Meu nome é Dudu do cavaco e quero conversar com o Roberto Carlos"; o porteiro educadamente disse que não tinha como fazer nada e que tinha tentado de tudo. Dudu prontamente disse: "Obrigado. Avisa ele então que se ele quiser conhecer o Dudu do Cavaco que ele vá em Belo Horizonte me procurar."

Durante este período teve choro, reclamações e principalmente aprendizado nesse processo. Aprendemos principalmente a importância de sempre acreditarmos e lutarmos para realizar nossos sonhos (independente de qual seja), como diz alguns: Sonhar grande ou pequeno dá o mesmo trabalho.

Aprendemos a força das redes sociais (Várias pessoas fizeram campanhas e #hashtags) para nos ajudar e tentar chegar próximo do Roberto Carlos. Aprendi também que quando explicitamos nossos sonhos muitas coisas conspiram a nosso favor e muita energia positiva foi nos passada. Foi pelas redes sociais que Adalberto (mesmo sem nos conhecer pessoalmente) ficou sabendo do sonho e prontamente me telefonou para tentar ajudar. Com muito esforço fez vários contatos no Rio e ontem com apoio de seu amigo Paulinho proporcionou a realização do sonho do meu irmão.

Acompanhei todo esse processo bem de perto e muitas vezes pensava em desistir, mas Dudu clamava com os olhos para insistir. Toda vez que podia Dudu tocava no assunto e tive que ensiná-lo que não era a pessoa do Roberto Carlos que inviabilizava o sonho dele, e sim tudo que envolve o enorme artista (Digo isso pois muitas vezes o Dudu achou que o Roberto é que não queria recebê-lo e

obviamente ele nem sabia das tentativas). Saímos ontem para o Rio com boas vibrações e Dudu sempre perguntava: "Será Leo que conseguiremos hoje?". Cada hora que passava maior eu via a ansiedade dele e o brilho nos olhos. Infelizmente não pude ver a tão sonhada cena ao vivo, pude ver pelos olhos e coração do Dudu que só conseguiu dormir 6 horas da manhã.

O Dudu sente tanta emoção com a música Como é Grande Meu Amor Por Você que ao ver o Rei tocá-la ao vivo não conteve as lágrimas. Com certeza esse é o hino que embala nossa relação. Vida longa ao Rei. Que a música continue acalentando sonhos e levando esperança e sensibilidade para toda humanidade.

Enfim, tudo que um sonho precisa para ser realizado é alguém que acredite que ele possa ser realizado. Obrigado a todos que nos apoiam e que torceram para realização desse sonho. Até o próximo. Muita gratidão. Com certeza a inspiração do Dudu está muito ativa após este encontro, beijos no coração de todos.

Texto do Dudu relatando o encontro com Roberto Carlos

Quando eu vi o Roberto Carlos de perto fiquei muito feliz e muito emocionado. Gostei muito do show dele. Quando tocou a música Como É Grande O Meu Amor Por Você eu chorei de emoção nessa hora. Quando eu entrei no camarim dele. Eu conversei com ele e falei que eu toco cavaquinho e vários instrumentos. Ai eu dei pra ele de presente o terceiro livro do mano Down e o meu dvd. E falei que eu tinha 2 bandas o Trem dos Onze e a minha própria banda Dudu Do Cavaco e Banda. A minha emoção foi muita e mexeu muito comigo foi um encontro muito marcante pra mim e pra minha vida de artista profissional. Eu não tenho palavras pra dizer porque são tantas emoções que eu vivi. Depois disso eu sonhei com ele que eu tinha tocado pra ele ver. Foi muita alegria muito astral bom. E ele me tratou super bem gostei da gentileza dele comigo. Agradeço o Mestre Paulinho e o Adalberto e principalmente Roberto Carlos. Amo todos vcs.

9

NÃO BASTA APENAS TALENTO, É PRECISO MUITO TREINO, PREPARO, ENSAIO E DEDICAÇÃO



"Lembre-se de que cada dia que você deixa de treinar, ou de se dedicar ao treinamento significa um dia mais distante da realização de seus sonhos."

Bernardinho

"O melhor treinamento é o exemplo!"

Carla Gonzaga Rabetti

Dudu me ensina que precisamos de muita dedicação, preparo, treino e esforço para atingirmos nossos objetivos. Muitas vezes as pessoas falam que o Dudu nasceu com o Dom da música. Pode até ser, porém o dom sem treino e dedicação não basta. Dudu treina incessantemente para atingir o acorde ideal.

O gestor deve identificar os talentos da equipe e trabalhar para que consigam se esforçar ao máximo em busca dos resultados da equipe. Líderes eficazes sabem que o seu potencial é determinado pelas pessoas que o rodeiam.

Têm a consciência de que na sociedade do conhecimento o talento e a dedicação são a principal fonte de vantagem competitiva. Por isso, procuram e cativam os melhores talentos a se esforçarem ao máximo. Assumem essa responsabilidade diretamente, pois se sentem na obrigação de buscar pessoas que tem algo em comum com eles para fazerem um trabalho melhor e obterem mais resultados.

Talento sem ação não gera realização. O gestor deve extrair o melhor da sua equipe. O papel é empoderar os talentos da equipe para treinarem e esforçarem ao máximo e conseqüentemente entregarem resultados adequados e constantes.



CASO CONCRETO COM O DUDU

Dudu mesmo sem conseguir tocar com os 4 dedos, pois ainda não consegue tocar o cavaquinho com o mindinho, treina bastante para atingir a velocidades das notas. Além disso, por ter um dedo mais gordinho tem que dedicar e se concentrar para não errar a nota musical. Dudu treina diariamente sem exceção. Persevera até conseguir extrair o acorde do cavaquinho. Atualmente toca 80 músicas.

10

ACEITAR A REALIDADE DE SEUS PROBLEMAS, MAS NÃO SER DOMINADO POR ELES / RESILIÊNCIA: VOLTAR PARA JOGO DEPOIS DE UMA PANCADA / MINIMIZAR CRENÇAS LIMITANTES

“Se atirarem pedras contra você, faça delas uma muralha ou um grande castelo.”

Fernando Loschiavo Nery

“Quando não encontrei uma saída, inventei minha própria.”

Lis Oliveira

“O problema não é o problema, o problema é a atitude em relação ao problema”

Kelly Young



Dudu desde que nasceu me ensinou a praticar a resiliência. Dudu me ensinou e ainda tento praticar a capacidade de reação e de manter a clareza e a serenidade em momentos de adversidade.

O gestor que consegue enfrentar situações problemas com os olhos e o coração abertos dá a dimensão da capacidade de reagir com eficácia a tudo o que parecer pela frente, permitindo que o resultado seja a redução do problema a um patamar possível de enfrentar e resolver. Com isso em mente o gestor consegue que a equipe entenda a dificuldade e foque nas possíveis soluções. Outro ponto que Dudu me ensinou é não dar ouvidos e enfrentar as crenças limitantes que muitas vezes aceitamos sem questionar. Cabe ao gestor identificar e trabalhar para minimizar as crenças limitantes da equipe.

O gestor com apoio do RH tem a de missão proporcionar o desenvolvimento da resiliência nos integrantes da equipe, seja através de treinamentos, palestras ou leitura de livros. Note que em todo momento temos medo, tristeza e raiva, gerando paralisações nas tomadas de decisões ou atitudes impeditivas que nos arrependemos depois. Portanto, buscar o equilíbrio emocional para estes momentos é fundamental para o sucesso do funcionário e conseqüentemente da empresa.

O gestor deve encorajar a equipe a ter consciência de que dificuldades fazem parte da vida e é preciso conviver com elas. Deve fortalecer o time a persistir lutando para superar as adversidades; encarar os problemas e tomar as decisões necessárias e investir energia para solucioná-lo. Enfim, Dudu me ensinou a entender que as dificuldades da vida nos tiram da zona de conforto e proporcionam crescimento, basta queremos aprender.



CASO CONCRETO COM O DUDU

Desde do nascimento quando os médicos falaram que Dudu não ia falar e ia morrer aos 4 anos, que aprendo sobre a competência resiliência. Como começou a tocar muitas pessoas falaram que era impossível gravar um DVD e muito menos palestrar. Dudu sempre com seu sorriso no rosto me mostrava que o seu potencial seria dado por ele e não por terceiros. Como se o seu olhar dissesse pode acreditar em mim. Eu preciso que acredite em mim e vou mostrar meu valor.

Abaixo um texto que escrevi para meu irmão resume um pouco os ensinamentos que sempre recebo dele

“Tentei lhe dizer muitas coisas, mas acabei descobrindo que amar é muito mais sentir do que dizer. E milhões de frases bonitas jamais alcançariam o que eu sinto por você”. Escolhi essa frase de José de Alencar para começar este meu depoimento sobre Eduardo.

E foi assim: quando eu pensava que seria o eterno caçula, você chegou. Tive que abrir mão do trono. No início, fiquei meio confuso e, rapidamente, aprendi a te amar mesmo assim. Quando eu imaginava que você não daria conta, você foi lá e fez. Quando pensava que teria que te ensinar, você é que me ensina sempre. Quando pensava em desistir, você insistia. Quando sentia o preconceito por parte de alguém e desanimava, você sorria. Onde te julgam coitado, você se faz vencedor. Onde te julgam infeliz, você simplesmente sorri. Onde falam que você tem uma doença contagiosa, você contagia de amor o ambiente. Você, mesmo sendo mais novo, me fez crescer.

Antes sequer de sentar-se, você mudou minha postura. Sem andar, você me fez caminhar... Mesmo antes de falar sua primeira palavra, ensinou-me o diálogo.

Sua imaturidade fez-me um pouco mais maduro... Exalando pureza, me fez ser puro. Sempre desarmado e sem segundas intenções, você cativa qualquer pessoa com uma naturalidade impressionante. Você me ensinou a falar “eu te amo” sem medo.

A música te encanta e com a música aprendeu a encantar. Tocando, você me ensinou a admirar a música. Lutando, você me ensinou a lutar. Vencendo adversidades, me mostrou como vencer. Você é meu professor, meu mestre. É como eu queria ser.

Papo ruim não é com você. Estresse? Só se errou a nota de uma música. Exigindo mais atenção, me ensinou a dar mais atenção. Você me mostrou que quem tem limite é município e que sempre podemos ir além. Você faz das dificuldades uma alavanca. Enquanto o mundo fica nebuloso, você se apresenta transparente.

Você é a harmonia de minha escola de samba. Você faz tudo por amor, com amor, de peito aberto. Nosso amor é verdadeiro e nunca se esgota. Quanto mais nos damos, mais temos amor. Você mostra que não precisamos economizar no amor, pois ele não se esgota. Você me ensinou que o amor se multiplica dividindo. Você fala sem aspas e me ensinou a amar sem interrogação.

A você devo a ascensão da alma e a sensação de plenitude. Você é luz iluminando meu caminho. Seu simples respirar transmite amor, seu abraço transmite paz e sua simples presença me enche de Vida. Em tempos de Big brother, você, Grande Irmão, Você é o superbrother, o megabrother. Fez de mim ser humano.

Diariamente procuro explicações sobre de onde vem esta fonte inesgotável de amor. Mas deixa para lá. O bom mesmo é viver ao seu lado. Te amo eternamente.”

PALESTRA MUSICADA

A partir do conceito de “inclusão” e tendo como pano de fundo o amor, Leonardo e Eduardo contam através de falas e músicas o percurso de dois irmãos em busca de superação. Com muito conteúdo, insights e momentos marcantes fazem a analogia entre a trajetória de vida dos irmãos e a realização do Projeto Mano Down. Em outra palestra utilizam de metáforas para mostrar que a segurança e prevenção de acidentes do trabalho é antes de tudo cuidar.

- O Amor como Prevenção de Acidentes de Trabalho
- Amor como Combustível para Superação de Barreiras e Construção de Possibilidades.
- O Amor como base para Implementação do Programa 5s
- Adversidade e diversidade: superando as diferenças e deficiências



MANODOWN.COM.BR

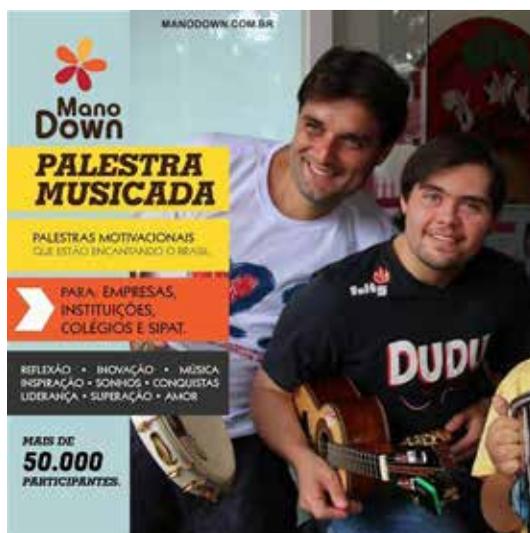
Mano Down

**NOVA PALESTRA:
AMAR PARA
LIDERAR**

A partir da relação entre Leonardo e Eduardo e tendo como pano de fundo o amor, nessa nova palestra os irmãos Gontijo, contam através de falas e músicas a importância de reconhecer e expressar sentimentos para uma boa liderança.

Com exemplos vivenciados os irmãos fazem analogia de sua relação com os conceitos do mundo corporativo relacionados a temática liderança. Deixam claro que para liderar é imprescindível acreditar e amar o ser humano. Ao se mostrar humano o líder sai do papel de superior e atinge o coração das equipes.

MAIS INFORMAÇÕES: Leonardo 31 99613-9566



MANODOWN.COM.BR

Mano Down

**PALESTRA
MUSICADA**

PALESTRAS MOTIVACIONAIS
QUE ESTÃO ENCANTANDO O BRASIL

PARA EMPRESAS,
INSTITUIÇÕES,
COLÉGIOS E SIPAT.

REFLEXÃO • INOVAÇÃO • MÚSICA
INSPIRAÇÃO • SONHOS • CONQUISTAS
LIDERANÇA • SUPERAÇÃO • AMOR

MAIS DE
50.000
PARTICIPANTES.

PALESTRAS

Gestão ambiental e Sustentabilidade: E eu com isso?

Com duração de 2 a 4 horas nesta palestra Leonardo contextualiza a questão sócio ambiental e demonstra através de exemplos e dados os possíveis caminhos para encontrarmos o equilíbrio entre a produção e o consumo.

Capacidade de Suporte da Terra: Limites e Desafios

Com duração de 2 a 4 horas nesta palestra Leonardo contextualiza a questão sócio ambiental e exemplifica os limites do planeta. Com muitos casos concretos aponta caminhos e soluções para inserção da variável ambiental nas tomadas de decisões.

Preservar é Preciso: As grandes questões ambientais

Com duração de 2 a 4 horas nesta palestra Leonardo contextualiza a questão sócio ambiental e faz um histórico das 4 revoluções ambientais por que já passaram a humanidade. Com muita informação e dados a palestra é um chamado para ação.

Licenciamento Ambiental e suas variáveis

Com duração de 2 a 4 horas nesta palestra Leonardo contextualiza a temática licenciamento ambiental. Aponta caminhos para melhoria do processo e mostra as várias visões envolvidas em relação ao tema (empreendedor, consultorias e órgãos ambientais).

Ferramentas de Gestão Ambiental

Com duração de 2 a 4 horas nesta palestra Leonardo contextualiza a questão sócio ambiental e demonstra as possíveis ferramentas tecnológicas e de gestão ambientais que podem ser utilizadas.

Responsabilidades Ambientais: Como minimizar riscos?

Com duração de 2 a 4 horas nesta palestra Leonardo contextualiza a questão sócio ambiental e demonstra as possíveis responsabilidades envolvidas caso haja descumprimento das legislações ambientais. Com muitos casos concretos, Leonardo aponta caminhos e ferramentas para minimizar os riscos legais ambientais.

Responsabilidade Ocupacional: Como minimizar riscos

Com duração de 2 a 4 horas nesta palestra Leonardo contextualiza a questão ocupacional e demonstra as possíveis responsabilidades envolvidas caso haja descumprimento das legislações ocupacionais. Com muito caso concreto, Leonardo aponta caminhos e ferramentas para minimizar os riscos legais ocupacionais.

Gestão de Resíduos e Consumo Consciente

Com duração de 2 a 4 horas nesta palestra Leonardo contextualiza a questão da sistemática de geração de resíduos sólidos, demonstra e aponta caminhos e ferramentas para minimizar a geração e minimizar riscos.

Outras palestras já ministradas

- Sustentabilidade Desafios e Oportunidades
- Responsabilidade Ambiental e Sustentabilidade Empresarial
- A Sustentabilidade e a Gestão de Passivos Ambientais
- Produção mais limpa e Gestão de Resíduos
- Inserção da Variável Ambiental no Planejamento Estratégico

MINI CURRÍCULO

LEONARDO GONTIJO VIEIRA GOMES

FORMAÇÃO

- MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO
Linha de Pesquisa Responsabilidade Social
- Graduado em Engenharia Civil com Especialização em Segurança do Trabalho - CREA-MG 84892/D
- Graduado em Direito. Especialização Direito Ambiental - OAB-MG 111903

ESPECIALIZAÇÃO

- Gestão Ambiental - IETEC
- Responsabilidade Social - IEC PUC
- Recursos Hídricos - CEFET
- Engenheiro de Segurança - UFMG
- Gerenciamento de Projetos - IETEC

CARGOS E RESPONSABILIDADES JÁ ASSUMIDAS

- Experiência nas áreas ambientais, ocupacionais e de responsabilidade social.
- Diretor jurídico e de sustentabilidade da Verde Ghaia Consultoria e Educação Ambiental LTDA.
- Gestor do Instituto Mano Down
- Analista ambiental e ocupacional Sênior da Samarco Mineração assessorando as diversas áreas nas questões ambientais e ocupacionais. Membro do Codema e do conselho consultivo do Itacolomi. Forte interface com os órgãos ambientais nos processos de licenciamento. Responsável por treinamentos na área ambiental.
- Gerente Técnico e Jurídico da Consultoria Âmbito : Homem e Meio Ambiente.
- Responsável pela elaboração de estudos de viabilidade econômica e implementação da norma ISO 14001.
- Prestação de serviços na área ambiental, atuando como consultor das normas ISO 14001, SA 8000 e OHSAS 18001 para diversas empresas.
- Prestação de serviços nas áreas ambiental, ocupacional e de responsabilidade social, efetuando treinamentos, (aulas, cursos e palestras), internos e in company.
- Auditor Lead ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001 e SA 8000.

ATIVIDADES DOCENTES

- Professor da Universidade Milton Campos, do Pitágoras e professor do Centro Universitário UNA.
- Professor da Fundação Dom Cabral



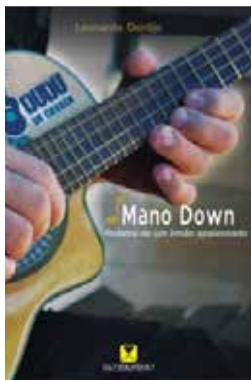
A SEGURANÇA NO TRABALHO COMO RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

O objetivo desta pesquisa é analisar a relação da certificação em conformidade com a norma OHSAS 18001 com as taxas de acidentes de trabalho em empresas que possuem unidades no Brasil.



ESTRATÉGIA E IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL

Leonardo Gontijo é co-autor do livro. A empresa que deseja se aprofundar nas implicações estratégicas, organizacionais e motivacionais inerentes à certificação pela ISO 14000 encontrará neste livro um aliado.



MANO DOWN - RELATOS DE UM IRMÃO APAIXONADO

O livro Mano Down: Relatos de um irmão apaixonado traz uma história de amor entre dois irmãos especiais: Eduardo (Du) e Leonardo Gontijo. O primeiro portador da Síndrome de Down, o segundo o narrador que nos envolve nessa bela declaração de amor e amizade.



QUER SABER? EU QUERO CONTAR APRENDIZADOS E LIÇÕES NA SÍNDROME DE DOWN

Leonardo Gontijo, organizou 54 depoimentos de especialistas, familiares e amigos de pessoas com SD. O livro se destaca por sua pluralidade, somada à simplicidade de pessoas que decidiram abrir suas casas e corações, compartilhando a intimidade e a beleza do convívio ao lado de pessoas com Síndrome de Down.



NÃO IMPORTA A PERGUNTA, A RESPOSTA É O AMOR

A obra aborda com bastante sensibilidade o crescimento de Eduardo Gontijo, o Dudu do Cavaco, jovem músico com Síndrome de Down que nas atitudes diárias conquista a independência e emociona a todos com sua capacidade de amar.

INCLUO

www.incluo.com.br



gontijo.leonardo@gmail.com



www.facebook.com/incluo



twitter: @portalincluo



instagram: incluo

10

Ensinos

Que Aprendi Sobre Vida, Liderança e Gestão
com meu Irmão com Síndrome de Down.

Leonardo Gontijo