

# O Rei Lear, de William Shakespeare

## 1. “A arte imita a vida”. Mas a vida semeia e fecunda a arte.

- ❖ Arte e vida são irmãs siamesas. Uma se imbrica na outra, se inter-relacionam, se interinfluenciam.

## 2. Obra de 1606. Claude Lévi-Strauss: “A natureza humana é permanente...”.

As ações humanas transcendem as limitações temporais ou espaciais.  
Há um paralelismo dinâmico entre a vida dentro e fora das organizações.

### 2.1. Tudo se faz através das organizações: pessoas/propósitos/hierarquia...

### 2.2. Associar cultura e o mundo das organizações.

É preciso associar as ideias produzidas por diferentes áreas do conhecimento através do tempo: literatura, música, teatro, pintura, cinema, dança, nas artes em geral com a realidade do mundo do trabalho...

- ❖ Quando o administrador vai ao cinema/teatro etc. não é só lazer: é preciso correlacionar com o seu cotidiano, com a sua realidade de trabalho, com as suas vivências no mundo das organizações.
- ❖ A encenação da peça/Instituto Chiquinha Gonzaga;
- ❖ Os comentários/observações do Raimundo nos posicionam sobre o contexto histórico e cultural...

### 2.3. Temos exemplos de circunstâncias da vida real que se repetem todos os dias:

- Diários Associados, de Assis Chateaubriand/Condomínio Associado/Rede Tupi/Revista “O Cruzeiro”.
- Supermercado Pão de Açúcar /luta entre os irmãos Alcides e Abílio Diniz/irmãos e genros.
- Universidade: briga entre os irmãos, um cardeal (Dom Luciano), outro intelectual e imortal da ABL (Cândido), e um terceiro educador (Antonio Luiz);
- Delmiro Gouveia, o Mauá do Nordeste.
- A família Veloso/ das Casas da Banha e do Jornal dos Sports;
- Eleane Bettencourt, herdeira do Grupo L’Oréal/ filha, mãe e fotógrafo lavando roupa suja.

O drama da sucessão do Rei Lear não é um episódio isolado, descrito genialmente por Shakespeare. É a descrição das circunstâncias do cotidiano da crise de sucessão do mundo das organizações...

### **3. Qual o destino dos grandes e dos pequenos empreendedores que fundaram organizações bem-sucedidas?**

- Alguns poucos morrem ricos;
- Muitos são afastados por fusões/incorporações/aquisições/falências;
- Outros amargam ao final de suas vidas a desavença entre seus filhos em disputa pela herança....
- É imensa a taxa de mortalidade das organizações que não conseguem superar a crise de sucessão do fundador para seus herdeiros;
- O Rei Lear nos leva a reflexões excelentes sobre a vida e a morte das organizações/impérios;
- Sobre as repercussões dos estilos gerenciais causados sobre os liderados e as situações vivenciadas;
- Sobre o impacto do comportamento pessoal do dirigente no futuro e na própria existência das organizações;
- Sobre o gap/defasagem/distância de percepção e de visão de mundo entre as gerações que se sucedem.

### **4. O dono do negócio pode ser o Maior Ativo e o Maior Passivo.**

Pode ser a pessoa de quem a org. tanto depende para crescer ou para estagnar/ para progredir ou para morrer.

Alguém pode ser, a um só tempo:

- ❖ Produtivo e Prejudicial
- ❖ Contributivo e Perdulário
- ❖ Racional e Emocional
- ❖ O Alfa e o Ômega

A sucessão é inexorável. A travessia da crise de sucessão é sempre um momento de turbulência/ de ajustamento de camadas das placas terrestres de sustentação das organizações.

#### **4.1. Temos a tendência a só perceber no empreendedor um Grande Ativo. Esquecemos do Passivo.**

- ❖ Afinal, ele construiu um verdadeiro império.
- ❖ Fica-se do lado positivo/ só nas qualidades. "Como são maravilhosas as pessoas que não conhecemos".
- ❖ "Efeito de halo" = avaliação de desempenho.
- ❖ Não admitimos de imediato essa contradição!
- ❖ De pronto, isso nos parece apenas uma incoerência lógica.
- ❖ Mas esse é um dos paradoxos mais profundos da realidade das organizações.

## 5. Lógico X Psicológico.

- ❖ As organizações não são lógicas como os computadores, elas são.....
- ❖ A percepção é fonte e limite do comportamento humano.
- ❖ As pessoas se comportam em função do que percebem.
- ❖ As pessoas não reagem a um mundo objetivo, mas ao mundo das suas percepções.

### 5.1. Como o fundador da empresa/o empreendedor pode ser o maior obstáculo ao seu crescimento? Pode!

- ❖ Aquele que cria a empresa pode também que a destrói, pois a impede de profissionalizar-se ou de sobreviver após a ele.

No desempenho gerencial, um grande ativo não elimina de per se, um grande passivo.

- Muitos empreendedores, mesmo inconscientemente, não desejam que as suas organizações “saíam da sombra do pai”.
- Há org. que não conseguem processar o rito de passagem, a que se referia Freud.
- Argentina/ peronismo/Kichnner.
- Luiz XIV: “après moi, le déluge”.
- Desejo inconsciente de não ser substituído.
- As organizações nada mais são do que estratégias utilizadas pelo indivíduo/empreendedor para alcançar seus objetivos de vida.

### 6. Mas sempre pode haver tempo para recuperação e o resgate, para a construção de um novo caminho/ buscar um novo destino/trilhar uma nova trajetória.

Não se pode reescrever um novo passado, mas sempre se pode começar um novo começo/novo futuro.

Caminhante não há caminho...

#### 6.1. Você precisa estar disposto a empreender o verdadeiro desafio da mudança: “ou muda ou se muda, afundando o que fundou! ”

Pe. Antonio Vieira: “A Cegueira da Arrogância – o pior cego é aquele que não quer ver”.

“Não é o que você olha, mas o que você vê”.

TITANIC: incapacidade de perceber novas circunstâncias.

Ortega Y Gasset: “eu e minhas circunstâncias”.

## 7. Liderança= f (líder, liderados, situação).

- É preciso admitir que as características de uma liderança, insubstituíveis no nascimento e no crescimento da organização, podem ser contraproducentes em sua maturidade.
- O que foi a maior força do líder, pode ser agora a sua maior fraqueza.
- “Incapacidade treinada para fazer e não para decidir”.
- Deriva satisfação psicológica do fazer e não do decidir.
- Produto ou serviço que não se quer acabar.
- Dar mais sangue/vida ao que deveria morrer
- Sempre se pode fazer melhor o que já é bem feito.

## 8. Repercussões do Estilo Gerencial

O líder precisa avaliar com cuidado as repercussões de seu estilo gerencial sobre o caráter ou a maneira de ser da sua empresa/equipe.

- ❖ “Morte do Caixeiro Viajante”: William Lohmann – indivíduo X profissional.
- ❖ “Romeu e Julieta”, montecchios e capuletos/ produção X venda.

### 8.1. Muitas vezes a organização nada mais é do que a extensão da personalidade magnética do seu dirigente.

- “O fruto nunca cai longe da árvore”
- “Tal pai, tal filho, tal presidente, tal organização”.

#### 8.1.1. Qual é o seu estilo gerencial?

- Corajoso? .... Não seria impulsivo?
- Disciplinado? .... Não seria burocrata?
- Inovador? .... Não seria aventureiro? Irresponsável?
- Fundador/empreendedor/gerente/presidente define o caráter/maneira de ser da organização.
- A genética do dirigente contamina a genética da organização.
- É comum uma transposição exagerada do DNA pessoal do dirigente para o DNA da org.
- A organização se transforma no CLONE de seu dirigente.
- Uma organização clonada não sobrevive às mudanças do ambiente, às novas circunstâncias, sem alterar o seu DNA.
- Dinossauro.

## **8.2.A única lei da história é a decadência.**

Às vezes, a organização pode regredir. Nem sempre avança.

Infelizmente, nesses casos, o “pai” é melhor do que o “filho”. E o “neto” pior do que ambos.

- É sempre o neto ou bisneto que assina o atestado de óbito da org.
- Como você planeja a sua sucessão? Ou a sua aposentadoria? Ou você nem pensa nela?
- Você seria daqueles que sempre adia tudo para amanhã?
- Adia a leitura do livro que quer ler, do idioma que quer aprender, da viagem que quer fazer, do abraço/beijo que quer dar/ viagem aos seios de Duília, de Aníbal Machado.
- Estamos sempre adiando até sermos atropelados pela inexorabilidade da mudança.

## **9. Auto-mudança, a essência da verdadeira mudança**

- Quem não consegue mudar a si próprio, não consegue mudar o mundo.
- Auto-mudança/ Auto-encontro
- É preciso realizar a sucessão: mais dia, menos dia a realidade se torna imperativa. Não há escapatória.
- O tempo é um recurso inelástico de reposição impossível: não pode ser estocado, não pode ser repostado.

### **9.1.Você já pensou que a sua filha/filho talvez não pretendam substituí-lo em seus negócios, na direção de sua organização, seguir a sua profissão? Talvez sequer queiram trabalhar com você.**

- ❖ Todo homem quer compensar os erros ou atender as expectativas de seu pai por meio de seus filhos.

### **9.2.Empatia: colocar-se no lugar do outro e ver ...**

### **9.3.É preciso amor ao próximo: Santo Agostinho – “eu procurei Deus...”**

- A missão do executivo não é salvar almas, mas fazer desabrochar talentos, profissionalizá-los.
- É provável que se não fosse você essa organização não tivesse nascido e progredido. Mas não seja você o grande empecilho para que ela consiga atravessar a transição de uma organização familiar para uma organização dinâmica, profissional.
- Faça como as águias, deixe a aguilha voar.
- Afinal, aquele que mais bem faz, bem pode ser o que mais malefícios traz.

## **10.Barões ou Cortesãos?**

Assessores ou gerentes de linha?

A quem mais você beneficia? “Pra quem seu coração balança”!

Quem mora no seu coração selvagem?

O cortesão ou o barão?

O Rei Lear preferiu o cortesão bajulador/hipócrita/cínico.

## **11.Hipocrisia: é o vício da moda e o vício na moda vira virtude.**

### **11.1. Cínico X Hipócrita**

Machado de Assis: “o cinismo é a sinceridade do canalha”

Canalha Moral = politicamente correto.

Contradição intrínseca de palavras: o político não é correto e o correto não é político.

- ❖ Cumpridor das leis e sempre em defesa dos postulados da moda.
  
- Os fins justificam os meios
- Nenhuma lei veda: egoísmo, o desprezo, o ódio, a inveja, o ciúme, a mentira.
- O canalha moral é o politicamente correto: egoísta, desprezível, odiento, ciumento, mentiroso, enfim, um ser humano lamentável.
- Maquiavelismo do sucesso pessoal.
- SER X TER
- SER X FAZER.

Homenagem ao cargo e não à pessoa.

**12.A história do Rei Lear e das organizações empresariais exhibe uma enorme coincidência: nascem e morrem no anonimato da burocracia impiedosa dos cartórios e das juntas comerciais.**

**A morte do fundador desencadeia a decadência e a morte das organizações.**