



## **Desperte o Empreendedor em você!**

Jorge Duro & JR Bonavita

Tels.: (21) 3410-4040

## **Sumário**

- 1- Introdução: Sonho / Idéia / Realização
- 2- A Parábola dos três Leões
- 3- O Mito do Emprego
- 4- O que é ser Empreendedor? Thomas Edison, Santos Dumont
- 5- As Três maneiras de ser empreendedor
- 6- Qualidades do Empreendedor/ Teimosia x Perseverança
- 7- Decidindo seu Futuro
- 8- Disciplina Mental
- 9- O controle do dinheiro / Escravo Rico x Escravo Pobre
- 10- Construa seu Futuro
- 11- Vendendo o seu Sonho / Transformando o sonho em realidade
- 12- Objetivos e Metas, Estratégia e Ação
- 13- Traçando um Plano para realizar
- 14- A Marca Eu

# 1

## **Introdução**

Sonhos. Todos nós temos sonhos. E esses sonhos se tornam mais fortes e presentes a cada virada de ano, quando, muitas vezes, sabemos que está mais do que na hora de os realizarmos. Quantos sonhos nós carregamos durante uma vida inteira e eles não deixam de ser apenas isso: uma imagem em nossas mentes. Quantos destes sonhos se tornam realidade? Diz um ditado: A mente cria, o desejo atrai e a fé realiza. Ótimo, nós também acreditamos nisso, mas não apenas nisso! É preciso que você transforme seu sonho numa idéia, e depois transformar essa idéia em realidade.

Tomemos como exemplo o sonho de voar. Desde a mais remota antiguidade o homem sonha em voar como os pássaros. Da lenda de Ícaro aos desenhos de Leonardo Da Vinci sobre máquinas de voar, esse sonho prosseguiu de coração em coração até que um homem, um empreendedor chamado Alberto Santos Dumont, transformou esse sonho numa idéia concreta na forma de um balão impulsionado a motor. Esse empreendedor foi adiante, e com

a tecnologia disponível em sua época, transformou a idéia em realização!

Sonhos não se tornam idéias, nem idéias se tornam realizações, se alguém não estiver disposto a empreender essas transformações, se não estiver disposto a correr este risco e dar um passo adiante para concretizar o sonho. Isso serve para os seus sonhos também! Você precisa querer ser empreendedor para que seus sonhos se tornem idéias concretas, e suas idéias se tornem realidade.

O que queremos mostrar a você neste livro é exatamente isso: como ser um empreendedor e saber transformar sonhos em idéias e planos, e daí em realizações. Suba em nosso dirigível, aperte o cinto e, Boa Sorte!

## 2

### **A parábola dos três Leões**

Três leões eram irmãos, filhos do mesmo pai, e pertenciam a um bando alegre de mais de vinte leões e leoas. Com o passar do tempo, eles amadureceram e cada um deles tomou rumos diferentes na vida.

O primeiro leão havia sido capturado e levado para um circo, em um país muito distante de sua África querida. O segundo, seu irmão, permanecera na floresta e havia decidido ser um solitário, batalhando por comida quando e onde bem lhe aprouvesse. O terceiro irmão ficara no lugar de seu pai, e era agora o chefe do maior bando de leões daquele país, tendo mais de trinta leões e leoas sob seu comando.

Às vezes, cada um dos três leões tinha notícias sobre seus irmãos, e à noite, cada um se punha a pensar.

Antes de cair no sono, o primeiro leão pensava: “Ah! Meus irmãos é que são felizes; um vive pela floresta, sozinho, fazendo a cada dia o que lhe der vontade, enquanto isso, o outro é chefe do

maior bando que já existiu e tem todos aqueles súditos, para fazer-lhe as vontades! Eu, ao contrário, trabalho de sol a sol neste circo, durmo dentro de uma jaula e tenho que obedecer ao domador senão fico sem minha refeição. Oh! Coitado de mim!”.

O segundo leão, sozinho na floresta, pensava todas as noites: “Ah! Meus irmãos é que são felizes; um é o chefe do bando de nosso pai e domina mais de trinta leões, enquanto isso, o outro é um artista, trabalha num circo e tem alimentação e casa garantidos, sem precisar se preocupar! Eu, ao contrário, luto desesperadamente para sobreviver, todos os dias nessa selva, sem saber se amanhã terei a refeição para sobreviver. Oh! Coitado de mim!”.

O terceiro irmão murmurava para si, quando por fim deitava, após ter verificado que todos os outros leões estavam bem: “Ah! Meus irmãos é que são felizes; um está garantido para o resto da vida, pois pelo que sei, todo leão de circo morre bem velho, gordo e satisfeito; enquanto isso, o outro vive a flertar pela floresta, arrumando comida aqui e ali, uma leoa que lhe faça companhia aqui e ali, sem maiores responsabilidades! Eu, ao contrário, sou responsável por esse bando enorme. Sem o meu comando nada aqui funciona, e é um trabalho sem fim resolver as disputas que surgem entre os membros do bando. Oh! Coitado de mim!”.

E assim, ano após ano, os três leões não pensavam diferente, resignando-se ao que o destino lhes havia reservado.

Essa parábola não é completamente nova para nenhum de nós, não é mesmo? Será que não dá para nos identificarmos como um desses leões? O primeiro leão, o do circo, tem a cara de um empregado, um colaborador, que vai de empresa em empresa, trabalhando anos a fio para patrões, e sonhando com o dia da aposentadoria.

O segundo é o autônomo, que depende de si para encontrar trabalho e sustento, e acha que o mundo é uma selva onde ele luta a cada dia tentando encontrar clientes, ou sustento. Seu medo é nunca poder parar.

O terceiro é o empresário, aquele que construiu seu próprio negócio e acha que ninguém faz tão bem quanto ele, e que sem o seu comando o mundo à sua volta seria um caos.

Qualquer das situações, na realidade, tem suas vantagens e desvantagens. A nossa tendência, entretanto, é sempre achar que a grama do vizinho é mais verde do que a nossa, que ele é que é feliz no seu modo de viver. Pois bem, e se nós disséssemos a você que é possível ser feliz em qualquer uma dessas situações desde que você seja um empreendedor, um realizador de sonhos, qualquer que

seja o trabalho que você faça? Impossível? Nem tanto. É o que pretendemos mostrar a você e, para isso, você precisa primeiro conhecer a natureza do TRABALHO!

No livro você encontrará conceitos muito interessantes que mudarão sua maneira de pensar.

Abraços

Os autores

## **3**

### **O Mito do Emprego**

No Brasil existe um ranking feito pela revista Exame, onde são listadas anualmente as 500 maiores e melhores empresas do país. Em função de seu nome e poderio econômico, elas têm condições de contratar os melhores profissionais e, portanto, as melhores massas cinzentas; dispõem das melhores facilidades de crédito, uma vez que todos os bancos desejam lhes emprestar dinheiro, e têm acesso às tecnologias mais modernas. Teoricamente, essas organizações teriam tudo para prosperar durante um futuro bastante longo.

O que se observa, contudo, é que a maior parte destas empresas, lamentavelmente, não consegue nem mesmo sobreviver por muito tempo, mesmo com todas as vantagens de que dispõem.

Passemos à análise de algumas estatísticas assustadoras: o primeiro ranking da Exame, em 1974, relacionou as maiores e melhores empresas de então. Em 1992, contabilizando-se quantas delas ainda faziam parte da lista original, chegou-se à triste estatística de que apenas 223 ainda estavam lá. E o que é pior, das 500 de 1974, apenas 91 haviam subido no ranking, ou seja, tinham galgado posições melhores nesses últimos dezoito anos. Isso é um paradoxo, uma vez que já foi dito que essas organizações dispunham de todas as facilidades de recursos humanos, financeiros e tecnológicos que fariam inveja a qualquer média ou pequena empresa. Examinando-se agora o ranking de 1994, dois anos após, essa estatística se agrava mais ainda. Das 223 empresas que faziam parte da lista em 1974, encontramos apenas 186, sendo que só 85 delas haviam conseguido subir de posição. A maioria absoluta simplesmente desapareceu do ranking e cada vez um número menor daquelas empresas continuava com “fôlego” para ainda subir no ranking.

Muitos pensarão que esse fenômeno é fruto de um modelo econômico como o brasileiro, com inúmeros planos econômicos, aos quais as empresas não resistiram. Comparando-se com a lista de 500 empresas da Fortune americana, que inspirou a lista da Exame, observa-se a mesma estatística e, mais ainda, esse vai-e-

vem de colocações no ranking se dá numa velocidade muito superior à nossa. Em vez destas mudanças se darem a cada 18 anos, como é o caso da Exame, as transformações se dão a cada 12 ou 13 anos na Fortune. Fica então a seguinte dúvida: como empresas bem sucedidas, com os melhores profissionais do mercado, com acesso às melhores tecnologias e linhas de crédito do mundo podem ter um desempenho tão medíocre.

Com relação à questão da cultura das empresas, vale salientar que cada uma tem a sua. Vale ressaltar também que há uma estreita ligação entre cultura e tecnologia. Esta última não tem o poder de mudar uma cultura se as premissas de crença e valor forem afrontadas. Para uma tecnologia ser bem sucedida, é preciso que seja recebida sem muita resistência pela cultura existente. Um exemplo é o caso da secretária eletrônica, na qual muitos de nós relutam em deixar recados, preferindo dá-los a uma faxineira semi-alfabetizada. É a crença de que é muito mais confortável passar um recado a uma pessoa do que a uma máquina; ou a relutância de algumas pessoas em fazer pagamentos nos caixas eletrônicos, preferindo muitas vezes

enfrentar filas enormes para chegar ao caixa e vê-lo pondo o carimbo de pagamento em suas contas.

Visto que a tecnologia não tem o poder de mudar a cultura, vale a pena lembrar uma história interessante. No Brasil, na década de 70, quando da implantação do distrito industrial de Manaus, a política adotada naquele momento para a região era a de importar uma administração, isto é, supervisores, gerentes e diretores, do sul do país e aproveitar a mão-de-obra local. Quando chegavam os meses de setembro e outubro, boa parte do pessoal da linha de montagem, a gente local, com sua cultura própria, se dirigia ao chefe para dizer que só retornaria em março. Para eles, aquele era o tempo de visitar parentes distantes nos igarapés. Os supervisores tentavam em vão negociar com esse pessoal, fazendo-os ver que aquilo não era possível, que as férias só aconteciam durante um mês do ano, após doze meses de trabalho, e de que eles precisariam dos salários para comer, morar, vestir etc. Tudo em vão. Aqueles funcionários diziam a seus chefes que estavam apenas interrompendo por *conta própria* o contrato de trabalho e que, o dinheiro ganho até aquele momento, serviria para manter seu sustento até o seu retorno, e mais, no local para onde ele ia tinha comida, casa etc. Com a saída, a linha de montagem *parava*. Esta situação mostra que ambos os partidos possuíam culturas

diferentes, de um lado os supervisores com sua cultura de *Viver para o Trabalho* e de outro, os nativos com a idéia de *Trabalhar para Viver*.

Antes da Revolução Industrial, tínhamos o que chamamos de Cultura Agrícola. As pessoas viviam com as famílias em unidades praticamente auto-suficientes, produzindo os bens necessários para sua sobrevivência apenas. Entre elas reinava a tradição oral, sendo a especialização transmitida de pai para filho de acordo com ela, e toda a família envolvia-se na educação de seus membros. A família estava vinculada entre si pelo trabalho e pelo lazer, e era remunerada por produção - se essa fosse boa todos ganhavam mais dinheiro; caso contrário, os prejuízos eram divididos. Família, trabalho e lazer andavam juntos.

As referências de tempo exerciam também papel preponderante e estavam ligadas basicamente aos movimentos da natureza, como nascer e pôr-do-sol, cheias, secas, fases da lua, e assim por diante. Ninguém tinha o “ponto” cortado por ter se atrasado meia hora para a colheita do milho... As pessoas viviam felizes com sua cultura, tão diferente da nossa, imposta a partir da Revolução Industrial.

Diante disso, cabe-nos perguntar: Como a Revolução Industrial, há mais de cem anos, conseguiu impor uma mudança cultural tão radical, como o advento da linha de montagem, sobre a sociedade ocidental? Analisando-se, é possível verificar que houve primeiro uma revolução agrícola, na Inglaterra, em meados do século passado, que desempregou muita gente no campo, levando-as para as cidades. Foi algo semelhante ao que está acontecendo agora, com nossa revolução da informática, quando muita gente está sendo despedida em virtude do abandono dos processos industriais manuais, por uma automação que gera excedentes de mão-de-obra. Aquele pessoal que migrou do campo para as cidades também não possuía a cultura de *Viver para o Trabalho*, e sim de *Trabalhar para Viver* (a transição de uma cultura para a outra se deu através de uma nova ordem social, política e econômica). Como fixar aquele homem na linha de montagem permanentemente? Se em Manaus foi um problema, imagine a cena cem anos atrás. Essas transformações só tiveram lugar quando as crenças foram trabalhadas. Lembrando que crença é um conceito com um valor agregado, o ponto de partida é definir um conceito.

### **O Conceito de Trabalho**

Se desejamos criar a crença de *Viver para o Trabalho*, precisamos definir inicialmente um conceito de trabalho que nos seja conveniente, para, a seguir, lhe agregar valor. A solução encontrada brilhantemente pela Economia, em apoio à Revolução Industrial, foi a de estabelecer o conceito de que trabalho significa a **Venda do Tempo de lazer**. Essa definição traz em seu bojo as idéias de Venda do Tempo e de Tempo de Lazer. A maioria de nós não foi ensinada a vender, uma atividade considerada menor, e especialmente o seu tempo. Poucos entre nós têm condições de negociar a venda de seu tempo de lazer. Nos damos por muito satisfeitos quando alguém se oferece para comprar nosso tempo de lazer, o que convencionalmente significa **Emprego**. Nossos contratos de trabalho são por tempo indeterminado, a maior parte destes contratos está registrado ainda em moedas caducas, que não foram renegociados pelo vendedor diretamente, e nos sentimos felizes de não saber até quando esse comprador vai continuar comprando nossas horas de lazer. E mais, acabamos vendendo nossos 35 melhores anos de lazer para que, talvez, num futuro incerto e sabe-se lá em que condições, desfrutemos do que restar, no que é nosso conceito de previdência e aposentadoria.

Quanto ao tempo de lazer em si, a partir do momento em que definimos trabalho como sendo sua venda, estamos colocando em uma balança, de um lado o trabalho e do outro, o lazer. Uma pessoa normal vende, durante a vida, cerca de 33% de seu tempo de lazer; os *workaholics* venderão cerca de 66% ou 70% e os que chamamos de ociosos vendem cerca de 10% apenas ou, em casos extremos, até 0%, os quais rotulamos, com o perdão da palavra, de vagabundos inúteis.

A profundidade dessa definição transcende um pouco a lógica dos fatos. Uma vez que definimos o que é tempo de lazer, fica fácil afixar-lhe um valor. Se temos na balança, de um lado o trabalho e de outro o lazer, basta colocar o peso do lado que nos interessa. Foi isso o que aconteceu - todo o peso foi desviado para a variável do trabalho. O momento de transição da cultura agrícola para a industrial deveu-se às mudanças de conceitos e valores. Para mudar uma cultura é preciso criar um conceito e dar-lhe valor. Quem compra o tempo de lazer, o empregador, quer comprá-lo barato, de forma que tudo se faz para que ele valha o mínimo possível, ao passo que o trabalho passa a valer muito. O insumo básico, ou seja, o lazer, precisa ser barato de acordo com o ponto de vista do que chamaremos de Cultura Industrial.

Nesse processo, fomos “adestrados” numa série de falsas verdades: 1- De que o trabalho enobrece (embora ninguém tenha visto um nobre trabalhar) 2- que o ócio é pecado, 3- que o dever deve vir sempre na frente do prazer (só no dicionário isso acontece), ou seja, toda essa cultura tem como finalidade desvalorizar o lazer, fazendo com que o trabalho torne-se o valor máximo. Essa é a cultura voltada para o trabalho. O Estado assumiu a função da educação com um objetivo duplo, isto é, para que os pais se desobrigassem da educação dos filhos e tivessem mais tempo para trabalhar nas fábricas, e que fosse gerada uma uniformidade do insumo, isto é, um adestramento da chamada mão-de-obra. À medida que se vai ingressando nessa Cultura Industrial, observamos uma série de características que se contrapõem àquelas da cultura agrícola. Na cultura industrial, encontramos cada vez mais dominados por uma pequena máquina atada a nosso pulso, que chamamos de relógio. A invenção do segundo e do sistema métrico coincide com a Revolução Industrial; até o século passado, os relógios não dispunham de ponteiros de segundo.

Na linha de montagem, o importante é que as pessoas entrem e saiam ao mesmo tempo para que a linha funcione simultaneamente. Foi necessário primeiro convencer o trabalhador

a ir até a linha de montagem, porque antes ele trabalhava no ambiente doméstico. A disciplina e a preocupação com o tempo tornaram-se fatores fundamentais dentro do processo educacional da linha de montagem. Desde pequenos somos *adestrados* a cumprir horários, a bater ponto, sermos disciplinados, obedecermos aos professores, futuros supervisores, e a não brigarmos com os colegas, tendo em vista a formação de bons funcionários para uma linha de montagem. Nessa padronização, o Estado se mostra como um enorme guarda-chuva, garantindo àqueles que apostaram no sistema uma longevidade garantida, sob forma da Previdência. Em escala menor, as empresas também reproduziram esse modelo, criando ambientes seguros e protetores. O surgimento do capitalismo propiciou o surgimento do Socialismo.

O conceito de Socialismo adveio a partir da Revolução Industrial, ou seja, a sociedade é mais importante que o indivíduo, e o governo, dentro de um aspecto social, é o grande guarda-chuva que provê segurança para toda a sociedade. O governo torna-se a grande *mãe*. Em escala menor, as empresas reproduziram o modelo, acenando com aspectos de segurança, futuro promissor e aposentadoria complementar.

Tudo isso em nome da famosa segurança. A idéia de que estamos empregados, com nossas horas de lazer vendidas e registradas numa carteira assinada, dá-nos a sensação de estarmos protegidos das adversidades, tanto no presente quanto no futuro. Essa é a nossa cultura, a qual passamos adiante para nossos filhos. Passamos a viver o presente com cada vez mais medo do futuro.

O conceito de “trabalhar numa grande empresa” está intimamente associado à segurança, embora na prática não seja bem assim, pois como vimos, muitas organizações vão à bancarrota antes que tenhamos tempo de nos aposentar. Na cartilha do processo produtivo, a mão-de-obra era vista como um recurso renovável, e ninguém era insubstituível. Na linha de montagem, cada trabalhador especializava-se de tal forma na própria tarefa, que nenhum deles conseguia ter uma visão global da operação. É aí que surge uma terceira figura: o administrador, responsável por fazer com que os insumos, a mão-de-obra, trabalhem dentro de uma unidade produtiva do detentor do controle do capital. Neste processo desvalorizou-se o trabalho em detrimento do capital.

### **O Paradigma do Emprego**

*“Pior do que ganhar um salário mínimo é ficar desempregado...”*

No caso dos colaboradores, ou empregados, gostaríamos de salientar que, a princípio, a menos que tenhamos o controle das ações de uma empresa, ninguém é dono dela. Enquanto empregados, estamos apenas vendendo nossos preciosos anos de lazer, com saúde e disposição, tendo em vista, a exemplo da história da cigarra e da formiga, a chance de usufruir no futuro, sabe-se lá em que condições de saúde e energia, alguns poucos anos de lazer restantes.

Dentro da ótica de mercado, decidimos vender e registrar essa venda de nosso tempo de lazer para um único cliente (o que não deixa de ser um alto risco), num contrato de trabalho por tempo indeterminado (para a maioria, uma bênção), e em condições de preço e prazo provavelmente em moedas que já não mais existem. Todas essas condições foram impostas por nosso cliente (a empresa) e, naquele momento, era a melhor condição de negociação. Ora, o mundo mudou, as moedas mudaram, nós mudamos, e o contrato continuou o mesmo. Isso é assim porque nós, enquanto fornecedores de mão-de-obra, concordamos com esse estado de coisas, sempre na esperança de que o cliente-

empresa nos reconhecesse, nos desse aumento, treinamento e outras coisas, numa postura totalmente passiva.

Acontece que, enquanto fornecedores de mão-de-obra, desatualizados e vendendo para um único cliente, precisamos dar graças a Deus de ter esse cliente. Agora, gostaria de lembrar que, enquanto “fornecedores, vendendo horas de lazer”, estamos sujeitos às regras do mercado competitivo. Ou seja, na medida em que nossos concorrentes passarem a fornecer produtos (horas de lazer) mais qualificados e produtivos (menor custo), é pouco sensato que nosso cliente (empresa) continue querendo comprar nosso produto atual. Assim, nossa carreira e segurança são de nossa absoluta competência. Tentemos nos concentrar cada vez mais sobre as necessidades do cliente (empresa), e ficarmos mais qualificados e competitivos do que os concorrentes (pares). Preocupemo-nos com nosso desenvolvimento para construirmos nossa carreira, a atual ou outra qualquer. Só sobreviverão aqueles que conseguirem, a exemplo das demais organizações, manterem-se focados nos clientes, com produtos atuais e competitivos frente aos concorrentes. Essa é a visão de empregabilidade que nos catapultará à nossa segurança e progresso.

### **O Paradigma do Contracheque**

Vamos fazer um pequeno exercício para quebrar nosso paradigma da segurança do emprego e mostrar que não teremos nada mais do que temos, fazendo as mesmas coisas de hoje. Nossa crença na segurança do emprego e da empresa repousa no seguinte fato: toda vez que recebemos nosso contracheque, aparece simultaneamente, no banco em que nosso salário foi depositado, um lançamento único equivalente (ex.: se ganhamos R\$ 1.000, após as deduções, vai aparecer no terminal do banco um único lançamento de igual valor). Imaginemos agora que, em vez de nosso cliente-empresa fazer um único lançamento, ele passe a lançar parte dos recebimentos de seus clientes (os que compram da empresa) diretamente em nossa conta, mas sempre totalizando R\$ 1.000. Teremos a cada mês a surpresa de termos mais ou menos lançamentos, com valores menores ou maiores, em função de como a empresa está indo no mercado. Ao entendermos esse quadro, não teremos mais essa crença de segurança que temos hoje.

Dê Asas ao seu Sonho  
Desperte o empreendedor em Você!

Editora Senac Rio  
**SET/2006**