



DICAS

de perseverança e persistência que o levarão ao sucesso



POR
Manon
Rosenboom Alves

MANAGING DIRECTOR,
FORMADORA E CONSULTORA NA
REINVENT YOURSELF - POWERED
BY COLOUR ME BEAUTIFUL

Alguma vez se questionou porque certas pessoas têm mais sucesso do que outras, mesmo sem ter algum talento inato?



Recentemente reparei num livro que chamou logo a minha atenção 'Grit – O Poder da paixão e perseverança' de Angela Duckworth e fiquei curiosa

em saber as respostas que ela tinha para esta pergunta: talento vs perseverança, o que é mais determinante para ter sucesso?

O livro, cheio de estudos científicos, experiências próprias e casos concretos, fala da exigente Academia Militar de West Point e o 'National Spelling Bee' (concurso americano de ortografia para jovens e crianças), onde só uma pequena percentagem consegue alcançar o fim devido a imensos obstáculos. Também fala do caso do autor John Irving, que escreveu vários *bestsellers* apesar de sofrer de uma dislexia grave. Como estas pessoas conseguiram mesmo assim ter sucesso? A resposta que Angela encontrou está numa combinação de paixão e garra, o 'grit'. John Irving perdeu mais tempo a reescrever os seus livros

do que escrever, não desistia até achar que o livro tinha a qualidade que ele exigia. Os atletas de topo treinam todos os dias várias horas para alcançar os níveis de excelência que vemos na televisão. Sim, um atleta pode ter pernas compridas que facilitam ganhar num determinado desporto, mas não garante que é o vencedor. O 'grit', ou seja a garra, perseverança e persistência é algo que vem dentro de nós e determina com mais certeza se vamos conseguir ter sucesso. É o foco no objetivo do longo prazo em vez do foco curto prazo. É ver a vida como uma longa maratona em vez de uma corrida de velocidade rápida, usando as palavras que Angela usou no seu famoso TED talk.

AS QUATRO CARACTERÍSTICAS NECESSÁRIAS QUE O LEVARÃO A TER SUCESSO SÃO AS SEGUINTE:

#1 Em primeiro lugar, tem que haver interesse e paixão por um determinado tema ou trabalho. Um trabalho pode ter sempre componentes que gostamos menos, mas de forma geral estas pessoas gostam daquilo que fazem. É crucial ter um trabalho que está ligado aos nossos interesses. Já nas crianças

podemos constatar onde estão os seus interesses, apesar de não estar ainda completamente definido. Mas apesar de saber o que gostamos e não gostamos, a maioria das pessoas não estão felizes com o seu trabalho.

#2 Em segundo lugar, estas pessoas têm a capacidade e motivação de praticar e praticar. As pessoas mais bem sucedidas têm a disciplina de praticar até verem melhores resultados. Não desistem quando uma situação se torna difícil mas sim aprendem a ultrapassá-la. São pessoas que se rodeiam de pessoas que são melhores do que elas para assim terem oportunidades de aprendizagem e uma forma saudável de competição. Infelizmente muitas pessoas têm medo de falhar, pois isto é associado ao fracasso. Temos que criar uma sociedade onde falhar e tentar novamente é considerado algo bom, corajoso e uma oportunidade de aprendizagem em vez de ser um fracasso.

Um outro aspeto importante aqui tem a ver com disciplina e foco. Existe a tendência de dizer que as pessoas que têm muito sucesso devem isto à sorte ou talento. Porém, vários estudos mostram que em média temos que praticar dez mil horas para sermos realmente bons numa determinada atividade. Dez mil horas! Por isso lembre-se; nem tudo é o que parece.

#3 O terceiro ponto é a relevância. A nossa paixão relativamente a um trabalho cresce se vemos que fazemos algo que faz

sentido para os outros, que ajuda a melhorar a vida de outras pessoas. Faça a si mesmo as seguintes perguntas: Onde gostaria de estar daqui a 10 ou 15 anos? Quem o inspira? Porquê? Estas perguntas estão diretamente ligadas aos valores mais importantes para nós, que devemos encontrar na nossa vida, no nosso trabalho, no fundo em tudo que fazemos.

#4 Por fim, é a esperança, a perseverança quando as coisas não correm como nós queremos. Não é necessariamente o último aspeto da garra pois está presente em cada fase. Importante aqui é mencionar que as nossas crenças, inteligência e capacidade de aprender coisas novas é determinante para ter sucesso. É a nossa interpretação sobre a realidade que é mais importante do que a realidade 'objetiva'. É importante acreditar que podemos aumentar as nossas capacidades, mesmo que falhemos numa determinada fase, e devemos sempre continuar a tentar para melhorar e assim atingir o nosso objectivo.



Gostava de sublinhar que não é preciso fazer tudo sozinho. Há ajudas como por exemplo um coach, mentor ou 'rolemodel' que nos podem ajudar a atingir as nossas metas e mudar a nossa visão se esta for mais negativa do que é necessária. Se depois de ler este artigo ficou interessado em saber quanto 'grit' tem, consulte o site <https://angeladuckworth.com/grit-scale/> onde encontra um barómetro para medir o seu nível de garra.

Agora que sabe se tem mais ou menos garra, faça a seguinte pergunta a si mesmo: Estou onde eu quero estar? Se não estiver, o que posso fazer para atingir a situação desejada? Lembre-se que temos muito mais influência sobre a nossa vida e o nosso sucesso do que julgamos! ●



**Conselheiro
RHMAGAZINE**

Arménio Rego

CATÓLICA PORTO BUSINESS SCHOOL



Desculpem qualquer coisinha*



ance Armstrong, o herói do ciclismo, virou vilão depois de se descobrir que parte do seu vigor advinha do *doping*. Sem escapatória, reconheceu: “Cometi um erro”. Naturalmente, pronunciar as

três palavras não é suficiente. Mas é necessário! Questão diferente é a de saber se é fácil pronunciar-las. Segundo Rosabeth Moss Kanter, consultora, autora e professora em Harvard, a maior parte dos líderes tem dificuldade em pronunciar-las – embora todos devessem aprender a fazê-lo. Por vezes, o pedido de desculpas, acompanhado de ações reparadoras, é mesmo a única escapatória para restaurar a confiança. O Deutsche Bank viu-se recentemente nessa condição. Em anúncios de página inteira em jornais alemães, pediu desculpa por “erros sérios”. Os anúncios eram assinados pelo CEO, John Cryan, que “lamentou profundamente” a conduta do banco. Segundo Cryan, a conduta do banco tinha sido custosa em termos monetários, mas também ao nível da confiança e da reputação. Cryan prometeu que os responsáveis da instituição farão “tudo o que for possível para evitar que o mesmo volte a acontecer”. Pouco tempo antes, a instituição acordara pagar multas de milhares de milhões de dólares em “reparações”. Os bónus dos gestores de topo também sofreram cortes “substanciais”. O The New York Times referiu que o ato de contrição era uma “incomum expressão de humildade”. É cedo para vaticínios sobre o que ocorrerá de ora em diante. Mas sabemos que um genuíno pedido de desculpas envolve honestidade, generosidade, humildade, empenhamento e coragem. Não se pede que os líderes peçam desculpas “por tudo e por nada”! Mas é recomendável que as peçam quando necessário – para benefício dos lesados, deles próprios e das suas organizações, e da comunidade em geral. Afinal, pedir desculpas é um ato de coragem. ●

*Excerto adaptado de livro em preparação (coautores: Ana Côte-Real, Miguel Pina e Cunha, e Rui Lourenço-Gil)