



## Literatura de autoajuda destinada a executivos: o consumo de narrativas sobre como se tornar um líder.<sup>1</sup>

Marisa Baruch Portela Abujamra<sup>2</sup>

PPGCOM - ESPM

### Resumo

Com a flexibilização da economia a partir da globalização o ser humano vem tentando lidar com as novas configurações que surgem dentro de um panorama de incertezas, rupturas e riscos. Nesse contexto, o livro *O Monge e o Executivo* tornou-se fenômeno de vendas, com mais de 4 milhões de exemplares vendidos. Considerado literatura de autoajuda e destinado ao público da área corporativa, o livro entrelaça romance e conceitos sobre liderança numa narrativa autobiográfica. A proposta deste estudo é refletir sobre a produção de sentidos, a partir do conteúdo do livro, considerando as transformações sociais pertinentes ao mundo do trabalho. Para tanto, usaremos alguns dos fundamentos da Análise do Discurso de linha francesa e os estudos de retórica articulados aos estudos da comunicação.

**Palavras-chave:** Consumo; literatura de autoajuda; análise do discurso; liderança; trabalho.

### 1-Introdução

O ditado popular diz que “se conselho fosse bom, não se dava, vendia.” Entretanto, tem muita gente vendendo conselho e muito mais gente comprando.

No universo das palavras conselheiras, a literatura denominada de autoajuda vem contradizer o famoso ditado e, em um mar de livros lançados todos os anos, as

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho 10 Consumo, Literatura e Estéticas Midiáticas. Coordenador: Prof. Dr. João Anzanello Carrascoza, - GTs de Pós-Graduação - Comunicon, realizado nos dias 14 e 15 de outubro de 2016.

<sup>2</sup> Mestre em Comunicação e Práticas de Consumo – ESPM. Graduada em Psicologia pela UFBA, Pedagogia pela UCSAL e Orientadora Profissional e de Carreira pelo Instituto de Psicologia da USP. Atualmente faz parte do grupo de pesquisa: “Comunicação Consumo e Arte” – PPGCOM – ESPM. E-mail: marisa.abujamra@terra.com.br.



vendas denotam que conselho pode ser considerado bom e tem demanda para consumo.

Flutuando nesse mar de livros, *O Monge e o Executivo* lançado pela editora Sextante em 2004, destacou-se com 5 milhões de livros vendidos no mundo e, só aqui no Brasil, teve quase 4 milhões de cópias vendidas, tornando-se *best-seller* e despontando durante mais de cinco anos seguidos na lista dos mais vendidos da revista Veja.

O livro tangencia o campo dos estudos sobre administração, liderança, gestão do conhecimento e gestão de pessoas (GREGGERSEN, 2013).

O autor, o executivo James Hunter, é um profissional bem-sucedido, palestrante e instrutor na área de liderança. É consultor-chefe da *J.D. Hunter Associates*, empresa do ramo de consultoria de relações de trabalho e treinamento que foi fundada no ano de 1985 nos Estados Unidos. O título original do livro é *The Servant: A Simple Story About the True Essence of Leadership* (*O Servo: Uma História Simples sobre a Essência da Liderança*) (GREGGERSEN, 2013).

Hunter ainda tem mais dois livros lançados aqui no Brasil pela editora Sextante: *Como se tornar um líder servidor. Os Princípios de Liderança de O Monge e o Executivo* com 500 mil cópias vendidas e *De Volta ao Mosteiro*, último livro do autor lançado aqui em 2014.<sup>3</sup>

O autor conta em entrevista que quando escreveu o livro *O Monge e o Executivo* tinha 42 anos e, em meio a uma crise de meia idade, resolveu escrever o livro para a filha de 2 anos, com a intenção de contar uma história para ela sobre suas crenças – o que ele acredita e o que ensina no seu trabalho. Entretanto, não imaginava que o livro fosse fazer tanto sucesso.<sup>4</sup>

Hunter relata que usa como base para suas argumentações as ideais de Sócrates, Philip Chesterfield e Jesus Cristo, sendo Jesus a principal referência para sua abordagem sobre como se tornar um líder (GREGGERSEN, 2013).

<sup>3</sup> Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/livrariadafolha/2014/07/1486752-dez-anos-depois-autor-de-o-monge-e-o-executivo-volta-ao-mosteiro.shtml>

<sup>4</sup> Disponível em: <http://www.sextante.com.br/noticias/wp-content/uploads/JamesHunter.pdf>



O livro conta a história de John Daily, um executivo de uma grande empresa que está em um momento delicado de sua vida, questionando-se sobre o sentido do seu trabalho e do seu casamento. Assim, John atende ao pedido da esposa para conversar com o pastor da sua igreja que o aconselha a participar de um retiro em um mosteiro próximo à sua cidade.

Nesse mosteiro, ele encontra mais cinco pessoas: uma enfermeira, uma treinadora esportiva, uma diretora de escola, um sargento e um pregador. Esse grupo começa a ter aulas sobre liderança com Leonard Hoffman, um ex - executivo de sucesso que tirou da crise uma empresa gigante do setor aéreo, e que é autor de um livro que é referência no meio corporativo. Hoffman deixa essa vida para se tornar monge nesse mosteiro com todas as responsabilidades e deveres que a vida celibatária exige.

Por intermédio das aulas desse monge, que recebe o nome de Simeão na nova vida no mosteiro, John, em interação com seus colegas de turma, inicia sua jornada de aprendizado e reflexão para compreender o conceito de *líder servidor*.

Esse conceito é trabalhado e evidenciado durante a narrativa, e tem como principal inspiração os ensinamentos de Jesus Cristo sobre o significado do amor *Ágape*; o amor que tem como concepção a proposta de que devemos fazer aos outros, aquilo que desejamos que façam com a gente, sem necessariamente precisar amar ao próximo de verdade (HUNTER, 2004).

O conceito de liderança, de acordo com os ensinamentos do monge Simeão, pode ser aprendido e envolve ideias de bondade, justiça, humildade e empatia. O líder por excelência deve praticar essas qualidades e não apenas acreditar nelas, mas atuar de forma prática, pois a liderança não é algo que se faz teoricamente, mas que se vive.

Em cada capítulo do livro, acontece uma aula sobre um assunto para balizar os ensinamentos de Simeão.

Para iniciar nossa reflexão, vamos abordar as principais transformações que permearam as relações de trabalho, principalmente, entre o século XX e início do nosso século XXI, na tentativa de contextualizar nosso estudo.



## **2 - Trabalho e significado – a instabilidade do trabalho na sociedade de consumo.**

Com a divisão do trabalho na era industrial, a relação do espaço foi totalmente transformada. Grandes massas de indivíduos caminharam para dentro das fábricas e tiveram que se adaptar à forma como as atividades passaram a ser organizadas e gerenciadas em um ritmo de produção imposto pelos empregadores. As mudanças no processo e formas de se trabalhar a partir da industrialização e a repartição das tarefas na indústria alteraram a natureza do trabalho, transformando seu sentido (BORGES, 2007).

Karl Marx (2010) aponta que existe um estranhamento na relação do operário com o produto do seu trabalho, numa dinâmica em que o trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, não se identificando com sua produção, desgastando-se e empobrecendo seu mundo interior, encerrando sua vida no objeto produzido pelo seu próprio trabalho, pois não participa de toda cadeia de produção.

Pode-se pensar que o trabalho alienado e dividido diminui seu sentido perante o trabalhador, que tem dificuldade de perceber uma relação mais estreita e rica de propósito com o produto final.

Se com a divisão do trabalho já era difícil manter uma relação de significado com o produto do trabalho, essa questão se torna ainda mais angustiante na contemporaneidade, em razão do caráter de flexibilidade, terceirização e imprecisão desse processo.

A crise no capitalismo iniciada nos anos 70 (queda das taxas de juros, fusões empresariais, crise do *welfare state*, hipertrofia da esfera financeira) levou todo sistema econômico a um processo de reorganização do capital que culmina com as políticas neoliberais, transformando os direitos dos trabalhadores e diminuindo o papel do Estado na economia. O sistema taylorista/fordista já não atendia a manutenção da ordem econômica e surge um novo modelo produtivo que implica em uma nova organização de produção de trabalho, o Toyotismo, o chamado “modelo japonês”, que demanda uma menor divisão do trabalho, uma integração mais



acentuada de fusões e maior necessidade de formação e requalificação da mão-de-obra (UVALDO, 2010).

Esse novo modelo vai exigir um trabalhador polivalente para manter um alto controle de qualidade na busca de uma melhoria contínua, com equipes multifuncionais que pensam o trabalho, comandando intelectualmente toda a produção que começa a ser cada vez mais terceirizada (UVALDO, 2010; BORGES, 2007; LAZARATTO, 2006).

Nas palavras de Lazaratto (2006), a fábrica e a empresa, que antes eram imbricadas e integradas, começam cada vez mais a funcionar separadamente. O autor evidencia que no capitalismo contemporâneo devemos distinguir necessariamente a função da empresa da função da fábrica, pois na sociedade globalizada o que movimenta o capitalismo é o marketing, os designers e os criadores de conceitos, e não mais a produção fabril propriamente dita.

No modelo taylorista/fordista o processo produtivo necessitava de habilidades como planejamento, iniciativa e controle por parte dos supervisores, garantindo a produtividade exigida. Atualmente, com a imprecisão do processo produtivo, a definição das tarefas leva à troca do controle do processo pelo controle do resultado do trabalho. As empresas tentam estabelecer vínculos implantando missões, transformando metas em desafios, buscando resgatar valores de orgulho e sentimento de tradição do sujeito com seu trabalho, na tentativa de criar significados para que o trabalhador se identifique (BORGES, 2007).

Ribeiro e Lehman (2011) refletem sobre o mundo do trabalho, destacando as mudanças na concepção da organização espaço-temporal na configuração de mundo e forma de trabalhar. Antes, a carreira podia ser planejada - “a carreira como produto” (2011, p.61) possível em um tempo previsível e estável, a partir de uma realidade conhecida, escolhida e alcançada, um tempo regido por Chronos, linear, contínuo e homogêneo. E, agora, “a carreira como processo” (2011, p.64) prática do nosso mundo contemporâneo que, com a crescente instabilidade, surge sob o domínio de Kairós, um tempo inédito, descontínuo, das oportunidades e rupturas (idem, 2011).



Anthony Giddens (2002) pontua que a modernidade é uma cultura do risco, pois, apesar de a vida moderna ter reduzido o risco geral de certas áreas e modos de vida, introduziu novos parâmetros de riscos. De fato, a tecnologia e as evoluções industriais, nos trouxeram mais segurança. Entretanto, vivemos outros perigos que gerações anteriores não tiveram que enfrentar.

Nesse clima de dúvida, hesitação e imprecisão, existe um processo de maior heterogeneização, complexificação e fragmentação da classe trabalhadora que se vincula à economia informal e busca se adaptar às diferentes exigências da vida profissional (ANTUNES, 2002).

Surge, então, uma exigência de maior qualificação que leva o trabalhador a uma busca desenfreada por formação para tentar driblar as dificuldades de um mundo que, aparentemente, não tem regras claras. Os diretores de empresas, executivos, dirigentes, parecem perdidos quanto ao que devem exigir dos seus funcionários (BOCK et al., 2011).

A demanda é por um profissional autônomo, qualificado, pronto para assumir múltiplas tarefas, criativo e capaz. É o que o mercado está chamando, não mais de trabalhador, funcionário, operário, mas de colaborador. O termo sintetiza a exigência. Entretanto, sem ambiente de trabalho, sem salário compatível [...] o “colaborador” padece e enfrenta os dissabores de uma época em que trabalhar deixou de ser uma forma de ganhar o suficiente para reproduzir a vida (BOCK et al., 2011, p.169).

Diante desse horizonte, podemos começar a compreender o motivo pelo qual livros que discorrem sobre o tema de trabalho e liderança recebem do grande público uma atenção especial, visto que o consumo como prática cultural indica nossas preferências, expressa nossa identidade, formas de estar e lidar com o mundo. As escolhas de consumo comunicam nossos valores, classificam e dão sentido ao mundo. (DOUGLAS e ISHERWOOD, 2006).

Nessa trilha, podemos trazer a pergunta que surge em sintonia com esse panorama, na tentativa de compreender se não estamos procurando encontrar um



significado que crie um sentido maior para o que estamos fazendo no mundo, ou sobre como podemos atuar nesse mundo de forma mais realizadora.

Dessa forma, não é de se admirar que a busca de conhecimento para entender as novas “regras” e “etiquetas” sobre o mundo do trabalho aumente na tentativa de clarificar um pouco as relações nesse universo de constantes mudanças que desenham os novos formatos das corporações.

A busca por conselhos nessa direção mantém os títulos na área a todo vapor, ou melhor, em alta produção tecnológica. Livros em formatos de *eBooks* ou transformados em palestras no *YouTube* seguem num fluxo de convergência, espalhando-se nas diversas plataformas midiáticas (JENKINS, 2009).

São diversos títulos que oferecem conselhos sobre o mundo do trabalho, como por exemplo: *O gerente minuto*, de Kenneth Blanchard e Spencer Johnson (2015), que foi lançado em 1981 e voltou depois de três décadas, repaginado com novos conceitos sobre como trabalhar lado a lado, sem hierarquia. E mais tantos outros na mesma linha. Basta entrar numa livraria para se perder em um mar de títulos nessa direção.

O livro *O Monge e o Executivo*, de James Hunter (2004), conseguiu se destacar nessas ondas de muitas produções com quase cinco milhões de exemplares vendidos no mundo, sendo considerado literatura de autoajuda, trazendo um discurso de aconselhamento sobre como ser um líder de excelência.<sup>5</sup>

Por intermédio do executivo John Daily, como enunciador do discurso, Hunter parece tentar desconstruir teorias da área de gestão, oferecendo outras acepções acerca de algumas abordagens, empregando meios para criar novos significados para conceitos antigos.

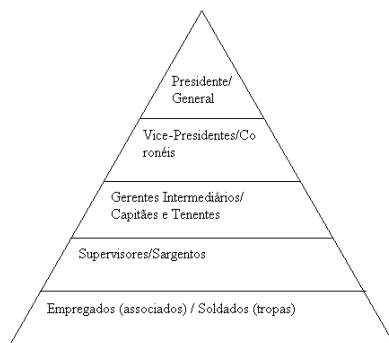
Podemos tomar como exemplo o segundo capítulo que tem o título *O Velho Paradigma*, e que vem acompanhado de um provérbio chinês que diz “Se você não mudar a direção, terminará exatamente onde começou” (HUNTER, 2004, p.42).

<sup>5</sup> Disponível em: [epoca.globo.com/vida/vida-util/noticia/2014/08/o-bgrande-desafio-dos-lideresb-e-superar-preguica.html](http://epoca.globo.com/vida/vida-util/noticia/2014/08/o-bgrande-desafio-dos-lideresb-e-superar-preguica.html).



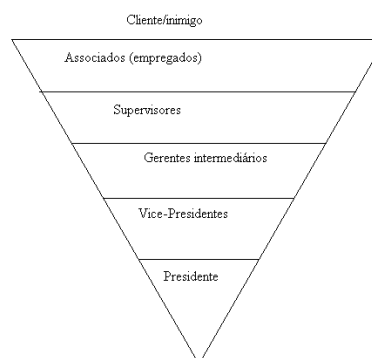
Hunter inverte a clássica estrutura da pirâmide organizacional e coloca na última posição o presidente da empresa.

Figura 1 “Velho Paradigma”



Fonte: HUNTER, 2004, p.50.

Figura 2 “Novo Paradigma”



Fonte: HUNTER, 2004, p.53.

Pode-se observar uma manobra do autor para transmitir um sentido diferenciado, na tentativa de valorizar o indivíduo e sua atuação como profissional dentro da estrutura organizacional das grandes corporações, abordando a importância do trabalho deste indivíduo (que antes ocupava a base da pirâmide) e oferecendo um significado de empoderamento, o que é uma característica da abordagem dos livros de autoajuda, como destaca Rüdiger (2010).

### 3 - Literatura conselheira na busca por resolução de conflitos.

A literatura de autoajuda, nas palavras de Francisco Rüdiger (2010), refere-se ao conjunto textualmente mediado de práticas nas quais o sujeito tem por objetivo “descobrir, cultivar e empregar seus supostos recursos interiores e transformar sua subjetividade, visando a conseguir uma determinada posição individual supra ou intramundana” (RÜDIGER, 2010, p. 8).

De acordo com Rüdiger (2010), o fenômeno da autoajuda se insere na concepção de indústria cultural, e Adorno e Horkheimer foram os primeiros a chamar a atenção para o fenômeno, que foi apontado por esses autores dentro de um contexto no qual se fabrica “um estilo de comportamento para os homens que, privados de sua espontaneidade pelo processo industrial, necessitam de que lhes digam como fazer





amigos e influenciar pessoas” (HORKHEIMER e ADORNO, apud RÜDIGER, 2010, p. 14). Os autores se referem ao famoso livro de Dale Carnegie, lançado a primeira vez em 1937 e que teve mais de 30 milhões de exemplares vendidos em todo mundo.<sup>6</sup>

Canavire (2014), que estudou a recepção de leitores de autoajuda, considerando a interação que ocorre entre texto e leitor por meio de dimensões cognitivas, afetivas e físicas, defende que os livros de autoajuda suscitam reflexões sobre como resolver conflitos, proporcionando condições para que o leitor ensaie, imaginariamente, possibilidades de ações para resolução de questões futuras.

Na maioria dos contextos desses livros, os autores trazem cenas da vida cotidiana e contam histórias da vida “real”, colaborando para o processo de identificação do leitor.

De fato, no livro *O Monge e o Executivo*, o autor constrói uma atmosfera realista, quando cria uma história simples sobre pessoas que vão para um mosteiro ter aulas sobre liderança com um ex - executivo de sucesso que se tornou monge.

O autor escolhe como personagem para ser o interlocutor da narrativa, um homem que trabalha numa empresa, como tantos outros executivos americanos, que tem angústias, dúvidas e questões que permeiam seu trabalho e seu casamento. Esse personagem conta a história na primeira pessoa, montando um espaço biográfico (AFUCH, 2010)<sup>7</sup> como um testemunhal para dividir sua experiência, conduzindo o leitor como um amigo que está escutando o que ele tem a dizer sobre sua experiência pessoal.

Podemos supor que a escolha de James Hunter, autor do livro, em abordar temas corporativos como liderança, por intermédio de uma construção de narrativa testemunhal romanceada, surge como uma estratégia de comunicação no sentido da autorepresentação para dar sentido ao seu relato e ordenar o discurso, viabilizando a identificação entre o leitor e o personagem.

<sup>6</sup> Disponível em: <http://oggerente.com/congestionado/2007/03/06/como-fazer-amigos-e-influenciar-pessoas/>

<sup>7</sup> De acordo com Arfuch (2010), o espaço biográfico pode ser delimitado como coexistência intertextual de múltiplas formas e diversos gêneros discursivos, se definindo como um espaço intermediário entre o público e o privado.



Nas entrevistas de Canavire (2014), a autora observou que pouco importa para esses leitores se as narrativas são reais ou fictícias. E que essa literatura funciona de forma terapêutica (algumas leituras se tornam reparadoras em momentos de crise) e também didática, uma vez que os relatos funcionam como exemplificadores do que o autor deseja comunicar.

#### **4 - Condições de produção do discurso em *O Monge e o Executivo*.**

Pensando a partir do que James Hunter deseja comunicar com sua história, vamos iniciar nossa análise, explorando as condições de produção do discurso por intermédio do *ethos*, como dispositivo de análise da formação discursiva.

Vale evidenciar que os dispositivos de análise constituem a base e a referência da fundamentação da análise do *corpus*, e comportam a função de relativizar o olhar do analista, visto que, de acordo com Orlandi (2009), não existe descrição sem interpretação e, assim, o próprio analista está envolvido na interpretação.

O *ethos*, por meio da enunciação, revela a personalidade do enunciador, e essa concepção é válida tanto para o texto falado quanto para o texto escrito, pois no texto escrito existe também um tom que oferece autoridade ao que é dito, e esse tom possibilita ao leitor construir uma representação do corpo do enunciador, evidentemente não do corpo efetivo do autor do texto. “A leitura faz, então, emergir uma instância subjetiva que desempenha o papel de fiador do que é dito” (MAINGUENEAU, 2013, p. 107).

Em *O Monge e o Executivo*, o personagem John Daily, o executivo que conta a história como um testemunhal de sua experiência no mosteiro, fala a partir do lugar de um aprendiz que tem dúvidas, questões e angústias, atribuindo ao monge o papel de suposto saber na construção dos diálogos que se interpõem nas aulas que são permeadas pelas explicações sobre o conceito de liderança.

No ato de explicar, existe um jogo estratégico entre a oposição argumentação/explicação em que acontece uma repartição desigual de papéis entre



Aprendiz (ignorante) em posição baixa e Especialista em posição alta (CHARAUDEAU e MAINGUENEAU, 2012).

O *ethos* dessa história é o do aprendiz que faz descobertas a partir dos diálogos estabelecidos entre o monge instrutor, Simeão, e seus colegas nas aulas sobre liderança. Esse aprendiz articula esses diálogos e, a partir da visão dele, oferece o tom que vai conferindo legitimidade ao conteúdo do aprendizado. Segue um trecho abaixo para ilustrar:

SIMEÃO ESTAVA SENTADO sozinho na capela quando eu cheguei, 10 minutos antes, naquela manhã de quarta-feira. Seus olhos estavam fechados e ele parecia meditar [...]. Mesmo sentado em silêncio ao lado desse homem, eu não sentia qualquer constrangimento. Vários minutos se passaram até que ele virasse para mim e perguntasse: - O que você tem aprendido aqui, John? Buscando algo para dizer, a primeira coisa que me ocorreu foi: - Fiquei fascinado por seu modelo de liderança, ontem. Faz perfeito sentido para mim. - As ideias e o modelo não são meus - Simeão me corrigiu - Tomei emprestado de Jesus. - Sim, Jesus - eu disse me mexendo na cadeira - Acho que você sabe, Simeão, que eu não sou uma pessoa muito religiosa. - É claro que você é - ele disse gentilmente, como se não houvesse dúvida a respeito disso. (HUNTER, 2004, p. 76).

A intertextualidade, como um texto que cita outro para reafirmar ideias (CARRASCOZA, 2004), tem presença marcante nas manobras do autor para construir suas mensagens, explicar e defender os conceitos propostos, pois as referências usadas surgem a partir de ideias já conhecidas de pessoas famosas e reconhecidas no meio científico, religioso e corporativo.

Nessa perspectiva, o autor abusa do artifício do apelo à autoridade, usando citações de especialistas (CARRASCOZA, 2007) que vão desde Jesus Cristo, passando por William James, considerado um dos fundadores da psicologia, até Elton Mayo, o fundador do movimento das Relações Humanas, que se opôs aos princípios do trabalho de Taylor.

Um exemplo pode ser a fala do pregador, colega de classe de John Daily durante uma aula sobre o conceito de *Bondade*, qualidade que o bom líder deve ter:

- William James, provavelmente um dos grandes filósofos que este país já produziu, uma vez disse que no centro da personalidade humana está a necessidade de ser apreciado. Acho que todos os que disseram que não têm



necessidade de serem apreciados estarão mentindo a respeito de outras coisas também. (HUNTER, p. 87).

O modelo do discurso em *O Monge e o Executivo* tende para o apolíneo, que possui um viés mais racional e tem a intenção de persuadir o público pelo sonho, sendo um discurso mais linear e objetivo (CARRASCOZA, 2007). Entretanto, por vezes, se reveste também do modelo dionisíaco que se ampara nas emoções, persuadindo de forma a estimular o sentimento de liberdade, de alegria e humor (CARRASCOZA, 2007). De acordo com Carrascoza (2007) esses dois modelos podem operar como um “pêndulo, ora pode se afastar muito, ora pouco de cada um dos extremos” (idem, 2007, p. 25).

De fato, em alguns momentos, o conteúdo do livro é transmitido de forma mais direta com a função de aconselhamento, ensinando ao aprendiz conceitos sobre liderança e, em outros, são textos mais velados que trazem histórias e relatos de vida, compondo uma narrativa na linha do depoimento emocional.

O tipo de discurso é o didático, permeando a situação de ensino-aprendizagem. Entretanto, como Orlandi (2009) pontua, na análise de discurso, a tipologia não é o mais relevante e sim, os modos de funcionamento do discurso, que a autora distinguiu entre autoritário<sup>8</sup>, polêmico e lúdico<sup>9</sup>, tomando como referência elementos constitutivos de suas condições de produção e sua relação com o modo de produção de sentidos (ORLANDI, 2009).

De acordo com a autora (2009), o discurso polêmico é “aquele em que a polissemia é controlada, o referente é disputado pelos interlocutores, e estes se mantêm na presença, numa relação tensa de disputa pelos sentidos.” (ORLANDI, 2009, p. 86).

Dessa forma, o discurso que organiza a narrativa em *O Monge e o Executivo* aproxima-se do polêmico, uma vez que um diálogo é construído por intermédio dos

<sup>8</sup> Autoritário – aquele em que a polissemia é contida, o referente está apagado, o locutor se coloca como agente exclusivo (ORLANDI, 2009)

<sup>9</sup> Lúdico – a polissemia é aberta, o referente está presente como tal, os interlocutores se expõem aos efeitos dessa presença, inteiramente, não regulando sua relação com os sentidos (ORLANDI, 2009).



personagens (enfermeira, diretora da escola, sargento, etc), que participam levantando dúvidas e questões sobre cada conceito apresentado pelo monge instrutor em sala de aula. O autor designa o personagem do sargento para a função de aguçar as discursões, polemizando os diálogos sobre os conteúdos trabalhados na elaboração do significado do que é ser um líder servidor. Segue o exemplo abaixo, durante uma aula sobre o conceito de *Respeito*:

- Agora você me confundiu de vez! – o sargento disse. - Isto é, eu comecei a ficar nervoso quando você falou sobre influência e amor. Agora você diz que tenho que beijar o traseiro das pessoas com bondade, apreciação e respeito. Ouça, sou sargento, fui treinado para agir usando a autoridade, esse é o meu estilo. O que você me pede não é natural para mim. (HUNTER, 2004, p. 90).

Nessa trilha, a construção dos conceitos sobre o líder servidor vão adquirindo força e tomando forma por meio dos diálogos entre os personagens que vão elaborando suas dúvidas e angústias, ao mesmo tempo em que são motivados a criar novas perspectivas, na busca de um significado maior sobre o mundo do trabalho.

## 5 - Considerações finais

Nesses tempos de Kairós, herdamos a incerteza e estamos diante de um mundo em que a bússola flutua em nossas mãos e tentamos segurá-la na tentativa de manter uma direção, mas somos desafiados pelas rápidas mudanças que nos afligem e ao mesmo tempo nos seduzem. A produção massiva de uma literatura que busca aconselhar sobre como devemos nos comportar no trabalho por meio de outras experiências e referências denota o quanto estamos tentando criar sentido e dar significado para os confrontos que permeiam o nosso dia a dia.

O autor do livro, James Hunter, através de uma narrativa romanceada, consegue criar uma trama com personagens que têm conflitos, angústias e dúvidas sobre o mundo do trabalho, traçando a possibilidade de identificação com o leitor que vivencia essas mesmas questões.

Ele traz as dúvidas, os entraves e anseios do dia a dia corporativo por intermédio de uma narrativa simples e repleta de referências de experiência de vida de



pessoas reais (apelo à autoridade), inventando um jogo de perguntas e respostas que, através de um discurso didático, promove a sensação de que a desarrumação do mundo do trabalho pode encontrar as prateleiras certas para cada angústia.

Podemos considerar que Hunter escreveu um livro paradidático para executivos, criando uma fórmula simples que mistura ingredientes de romance com conceitos da área de administração.

### Referências

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2002.

ARFUCH, Leonor. **O espaço biográfico: dilemas da subjetividade contemporânea**. Rio de Janeiro. EdUERJ, 2010.

BLANCHARD, Kenneth e JOHNSON, Spencer. **O gerente minuto**. Rio de Janeiro – São Paulo, 2015.

BORGES, Zilma. O significado do trabalho. Uma reflexão sobre a institucionalização do trabalho na empresa integrada e flexível. eGesta – **Revista Eletrônica de Gestão de Negócios** – INSS 1809 – 0079. v.3, n. 1, jan-mar, 2007, p. 121-143. Disponível em: [http://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/borges\\_\\_o\\_significado\\_do\\_trabalho.pdf](http://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/borges__o_significado_do_trabalho.pdf) . Acesso em 18 de abril de 2016.

BOCK, Ana Mercês Bahia; TEIXEIRA, Maria de Lurdes Trassi; FURTADO, Odair. O mundo do trabalho e das organizações. In: BOCK, Ana Mercês Bahia; TEIXEIRA, Maria de Lurdes Trassi; FURTADO, Odair. **Psicologia Fácil**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2011. p. 159-171.

CANAVIRE, Vanina Belén. Quando a leitura preenche a alma: sobre a narrativa vivencial na literatura de autoajuda. **Revista Comunicação Mídia e Consumo** – PPGCOM – ESM. Ano II, Vol.11, n31 Maio/ Ago, 2014. p. 13-36.

CARRASCOZA, João Anzanello. **Razão e Sensibilidade no Texto Publicitário**. São Paulo: Futura, 2007.

CHARAUDEAU, Patrick e MAINGUENEAU, Dominique. **Dicionário de Análise do Discurso**. São Paulo: Ed. Contexto, 2012.



DOUGLAS, M.; ISHERWOOD, B. **O Mundo dos Bens**. Rio de Janeiro. Editora: UFRJ, 2006.

GIDDENS, Anthony. **Modernidade e Identidade**. Jorge Zahar Editor, 2002.

GREGGERSEN, Gabrielle. Revistando uma história sobre a essência da liderança. **Revista Perspectivas em Gestão & Conhecimento João Pessoa**, v. 3, n. 1, jan/jun. 2013. p. 227 – 232.

HUNTER, James C. **O Monge e o Executivo. Uma história sobre a essência da liderança**. Rio de Janeiro: Ed. Sextante, 2004.

JENKINS, Henry. **Cultura de Convergência**. São Paulo: Aleph, 2009.

LAZZARATO, Maurizio. **As Revoluções do Capitalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos – filosóficos**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010.

MAINGUENEAU, Dominique. **Análise de textos de comunicação**. São Paulo: Cortez, 2013.

ORLANDI, Eni Puccinelli. **Análise de discurso: princípios e procedimentos**. Campinas: Pontes, 2009.

RIBEIRO, Marcelo Afonso e LEHMAN, Yvette Piha. Algumas contribuições brasileiras para a Orientação Profissional. In: RIBEIRO, Marcelo Afonso e MELO-SILVA, Lucy (orgs.). **Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira** Vol. 2. São Paulo: Vetor, 2011. p. 53-97.

RÜDIGER, Francisco. **Literatura de Autoajuda e Individualismo**. Porto Alegre: Gattopardo, 2010.

UVALDO, M.C.C. **Tecendo a trama identitária: um estudo sobre mudanças de carreira**. 2010, 142 f. Tese (Doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2010.

**Links:**

<http://www1.folha.uol.com.br/livrariadafolha/2014/07/1486752-dez-anos-depois-autor-de-o-monge-e-o-executivo-volta-ao-mosteiro.shtml>. Acesso em: 22 de abril. 2016.

<http://www.sextante.com.br/noticias/wp-content/uploads/JamesHunter.pdf> Acesso em: 22 de abril. 2016.

<http://www.jameshunter.com.br/artigo11.html> Acesso em: 22 de abril. 2016.

<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/faltam-bons-lideres-no-brasil-diz-james-hunter>. Acesso em 24 de abril. 2016.

[epoca.globo.com/vida/vida-util/noticia/2014/08/o-bgrande-desafio-dos-lideresb-e-superar-preguica.html](http://epoca.globo.com/vida/vida-util/noticia/2014/08/o-bgrande-desafio-dos-lideresb-e-superar-preguica.html). Acesso em: 24 de abril. 2016.

<http://ogerente.com/congestionado/2007/03/06/como-fazer-amigos-e-influenciar-pessoas/> Acesso em: 24 de abril. 2016.