



**Título:** É PRECISO CORAGEM

**Veículo:** Você SA - **Localidade:** SÃO PAULO - SP - **Data de publicação:** 01/07/2016

**Editoria:** Entrevista - **Página:** 38 A 40

**Centimetragem:** 3 de página AC - - **Retorno mídia:** R\$ 228297,00

ENTREVISTA → GESTÃO

# É PRECISO CORAGEM

Ser um líder inspirador depende de inúmeros fatores. Mas um deles, segundo o inglês **Simon Sinek**, é importantíssimo: a valentia para proteger as equipes e para arriscar quando necessário

Por *Elisa Tozzi*

**Q**ual o principal requisito de uma liderança inspiradora? Essa é uma pergunta que gera muitas respostas. E o inglês Simon Sinek, especialista em gestão e palestrante aclamado do TED, encontrou uma palavra satisfatória: coragem. Para ele, o que faz com que os profissionais sejam vistos como excelentes líderes é a capacidade de proteger as equipes e a ousadia para arriscar. Simon está lançando no Brasil o livro *Líderes Se Servem por Último* (44,90 reais, HSM) – e a metáfora do título explica exatamente o que ele acredita ser o grande papel de um bom gestor de pessoas: desenvolver os times, fazendo com que os subordinados sejam os primeiros a “se alimentar”. Só assim os profissionais conseguem ter força para produzir e motivação para trabalhar.



**Título:** É PRECISO CORAGEM

**Veículo:** Você SA - **Localidade:** SÃO PAULO - SP - **Data de publicação:** 01/07/2016

**Editoria:** Entrevista - **Página:** 38 A 40

**Centimetragem:** 3 de página AC - - **Retorno mídia:** R\$ 228297,00



**A sua teoria de liderança diz que grandes líderes colocam os interesses dos times em primeiro lugar e “comem por último”. Por que essa atitude é importante?**

A metáfora “os líderes comem por último” se relaciona com a dos pais, que sempre alimentam as crianças primeiro – não porque leram isso em um livro, não porque foram ensinadas, simplesmente porque usam o instinto paterno ou materno. Esse instinto de cuidar de pessoas que dependem de você pode ser aplicado à liderança. Liderar não é sobre estar

**os dias de hoje. Como eram os líderes do tempo das cavernas?**

O que faz com que alguém seja um líder no Período Paleolítico e hoje é exatamente a mesma coisa. O que evolui são as condições em que operamos. No Paleolítico, vivíamos em cavernas em tribos que tinham entre 100 e 150 pessoas. Nossos líderes eram homens fortes e grandes – e havia os homens-alfa. Naquela época, a questão era sobreviver. Os homens mais fortes, os “alfas”, eram capazes de suportar cargas pesadas, encontrar alimentos e proteger a

---

## “Nós seguimos os bons líderes não porque precisamos, mas porque queremos”

Simon Sinek

---

no comando. É sobre cuidar das pessoas que estão sob o seu comando. Essa é a verdadeira liderança. Os líderes que comem por último até poderiam comer primeiro, pois o cargo permite. Eles poderiam, também, conseguir regalias e vantagens por conta da posição que ocupam. Mas não fazem isso. Os verdadeiros líderes preferem sacrificar seus interesses para cuidar bem da vida das pessoas que fazem parte de sua equipe – e nunca sacrificam a vida do time para cuidar de seus próprios interesses. Eles escolhem comer por último por uma questão de honestidade e lealdade. Os líderes são aqueles que protegem. E, quando as pessoas se sentem seguras, elas transmitem essa segurança para os colegas, clientes e consumidores.

**Seu livro mostra a evolução da liderança do Período Paleolítico até**

tribo do perigo. Por conta disso, eles tinham o privilégio de possuir a primeira escolha de carne da tribo (para se sentirem mais fortes e continuar caçando) e a primeira escolha da companheira que gostariam de ter (para garantir que os melhores genes fossem perpetuados).

**Eles tinham esses privilégios porque cuidavam bem da tribo?**

Havia um código antropológico do que significava liderar no Paleolítico, que é o mesmo até hoje: os liderados permitem um tratamento preferencial para o líder. Mas isso tem um custo, o líder tem que agir de acordo com o interesse coletivo. Se os liderados dão ao líder todos os benefícios e ele não os protege do perigo, não é um líder de verdade. A liderança é um serviço. Serviço vem com sacrifício. Se não há sacrifício, não há serviço, nem liderança.

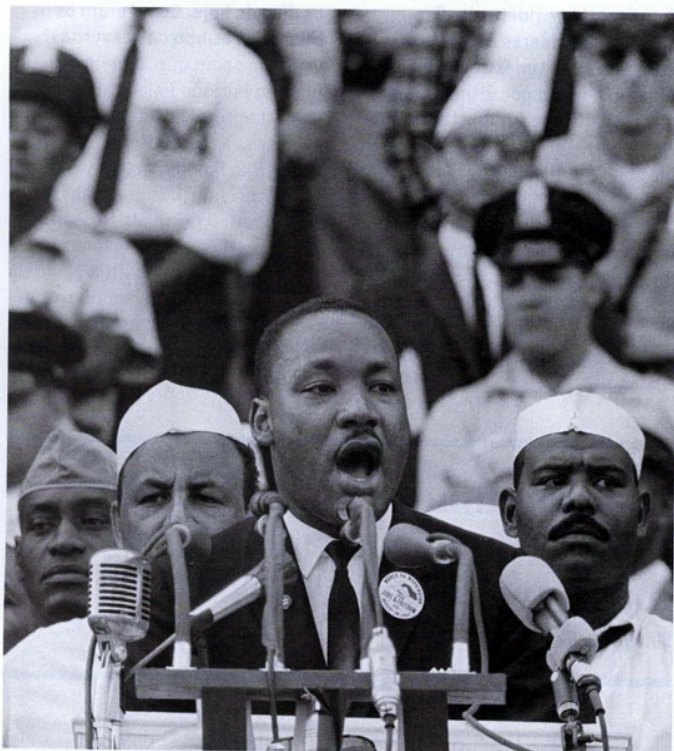
**Título:** É PRECISO CORAGEM

**Veículo:** Você SA - **Localidade:** SÃO PAULO - SP - **Data de publicação:** 01/07/2016

**Editoria:** Entrevista - **Página:** 38 A 40

**Centimetragem:** 3 de página AC - - **Retorno mídia:** R\$ 228297,00

ENTREVISTA → GESTÃO



Martin Luther King durante o discurso "Eu tenho um sonho", em 1963: grandes líderes conseguem atrair pessoas porque transformam palavras em ações

**Que características transformam alguém em um líder excepcional?**

O requisito para ser um líder não é ter visão ou carisma. É ter coragem. Liderar significa que temos que dar o primeiro passo, que temos que colocar a corda no pescoço para defender aquilo em que acreditamos. Todos os bons líderes são corajosos, e coragem não é algo que, miraculosamente, surge dentro de você. Nossa coragem vem da coragem dos outros, daqueles que fizeram algo antes de nós e que nos olham nos olhos e dizem: "Eu acredito em você. Você consegue fazer isso". Características como egocentrismo e ganância acabam com o significado da palavra liderar. A liderança é sobre cuidar das

pessoas pelas quais você é responsável. Aqueles que se esquecem disso não são líderes, são simplesmente autoridades que mandam usando ferramentas como medo ou a necessidade que o empregado tem de manter aquele trabalho. Mas nós não seguimos esses profissionais. Nós seguimos os bons líderes não porque precisamos, mas porque queremos.

**Quais as diferenças entre gerentes e líderes?**

Gerentes se preocupam com melhorias. Líderes se preocupam com saltos à frente. Gerentes se concentram em sistemas, métricas, processos e resultados. Líderes mantêm o foco na percepção de como as ações do time

influenciam nos resultados. Gerentes olham para os números. Líderes olham para o "nós". Todos os gerentes de métricas têm a oportunidade de se tornar líderes de pessoas.

**O Brasil está enfrentando uma crise econômica e, ao mesmo tempo, uma crise de liderança institucional. Nas empresas, o que os líderes precisam fazer para combater a descrença de seus times?**

Se tornar líderes melhores. Liderança não é uma campanha de marketing. Não se trata de convencer as pessoas, mas de cuidar das pessoas. Liderança não é sobre enviar uma mensagem. É sobre a mensagem em si. Pense no Dr. Martin Luther King: 250 000 pessoas foram ouvi-lo falar de perto. Não houve lembretes por e-mail, campanha no Facebook ou hashtags para atrair essa multidão. Todos eles se reuniram porque tinham algo em comum – acreditar em uma América em que as leis deveriam ser iguais para todos, independentemente de cor da pele, religião ou classe econômica. Dr. King foi capaz de criar um movimento forte em um momento de crise porque não ficou parado esperando por um futuro melhor. Ele não fez o discurso do "Eu tenho um plano". Ele fez o discurso do "Eu tenho um sonho" e transformou em palavras o que ansiava. Com isso, Dr. King nos deu um mundo do qual poderíamos fazer parte e no qual poderíamos contribuir. Ele não quis tentar provar como poderia resolver tudo sozinho. Ele criou as condições (e o desejo) para que nós fizéssemos isso juntos, ao lado dele. ●

**Líderes Se Servem por Último**  
Simon Sinek  
Editora: HSM  
Preço: 44,90 reais  
320 páginas

