

LIDERANÇA: AS LEIS DE LIDERANÇA E A IMPORTÂNCIA DO LÍDER NA ORGANIZAÇÃO

Vitor Stori Turqueti

Graduado em Agronomia. Universidade Federal do Paraná (UFPR). vitorsturqueti@gmail.com

Volmir B. Duarte

Graduado em Direito. Cesul Centro Sulamericano de Ensino. volmir.duarte@sudoestetransportes.com.br

Informações de Submissão

Autor Correspondente Vitor Stori Turqueti, endereço: Rua Itabira, 1800 – Pato Branco - PR - CEP: 85.504-430.

Recebido em 26/02/2016

Aceito em 03/03/2016

Publicado em 21/02/2017

Palavras-chave

Liderança. Líder. Organização.

Keywords

Leadership. Leader. Organization.

Resumo

Este trabalho vem nos levar ao conhecimento sobre a formação de um líder, apresentando as diversas formas para uma pessoa que almeja chegar ao alcance e almeja chegar à liderança, pois analisando as várias formas de ser um líder vencedor dentro de uma organização, seja ela empresarial ou instituições e até mesmo em sua comunidade. As organizações têm todo o sucesso, mas para isso somente depende do sucesso de uma liderança eficaz e com colaboradores engajado na organização, sendo que se a liderança entender que o papel do líder é extrair o máximo de seus liderados, mas para isso deve-se ter um ótimo relacionamento, pois liderança não se busca se constrói. Este estudo surgiu para que possamos ter mais conhecimento e qualificação de um líder. Mas o objetivo principal é demonstrar a importância de um líder dentro das organizações.

Abstract

This work has lead us to knowledge about the formation of a leader, presenting the various ways for a person who aims to reach the scope and aims to reach leadership, for analyzing the various ways of being a winning leader within an organization, whether business or institutions and even in your community. Organizations have any success, but it only depends on the success of effective leadership and employees engaged in the organization, and the leadership understand that the leader's role is to make the most of their team, but for that it should be have a great relationship, because leadership is not seeking to build. This study arose so that we have more knowledge and skills of a leader. But the main purpose and demonstrate the importance of a leader within the organization.

1. Introdução

Todos nós possuímos crenças, valores e capacidades, as pessoais por mais que não sejam preparadas para serem líderes, mas seus valores suas crenças e conseqüentemente as suas capacidades, as quais estão adormecidas, para que isso venha a ser colocada em funcionamento devemos trabalhar estes conceitos e as capacidades que temos, e é por este motivo que ao estudarmos as leis de lideranças e a importância de um líder na empresa e conseqüentemente na sociedade aonde vivemos nos deparamos com vários conceitos e teorias, ou seja, conforme muda o contexto temos que mudar ou surgem novas práticas para que possamos nos ajustar as diversas situações.

No momento em que vivemos podemos nos deparar com a realidade e o líder é a peça chave, não somente nos negócios, nas empresas, mas também em outros setores como em uma organização familiar, em um grupo de amigos e até mesmo em uma equipe de futebol e também em outros vários setores que nos rodeiam, para sermos líder temos que nos preparar e termos orientações de como agir, pois sem um sentido um destino traçado não saberá como agir.

Neste artigo temos o propósito de compreendermos e aprendermos o papel de um líder e como a liderança deve ser desenvolvida pelos seus gestores. Para isso iremos nos basear em alguns dos mestres da liderança e suas obras, sendo eles: “Charles Duhigg” (2012) O poder do Hábito, por que fazemos o que fazemos na vida e nos negócios, “James C. Hunter” (2004) O monge e o Executivo, uma história sobre a essência da liderança, “John C. Maxwell” (2010) Liderando para o sucesso, Descubra como ser um mentor qualificado e influenciar pessoas para o sucesso, “Stephen R. Covey” (2015) os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes, lições poderosas para a transformação pessoal, “John C. Maxwell (2007) as 21 irrefutáveis leis de liderança, uma receita comprovada para desenvolver o líder que existe em você e por último abordaremos “Ken Blanchard” liderança de alto nível, como criar e liderar organizações de alto desempenho, com isso poderemos ter a noção e um aprendizado sobre a liderança e líderes.

Com o estudo destes celebres autores temos a certeza teremos mais condições de apresentarmos e demonstrarmos juntos aos nossos liderados a capacidade de um líder, seja ele o líder motivacional ou líder servidor.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Significados de Lideranças e Hábitos

Para compreendermos o que é ser um líder e como ser um líder, utilizaremos as citações de diversos autores, onde podemos analisar diferentes temas, como liderança e seus hábitos.

“Acredito que o sucesso está ao alcance de quase todo mundo. Mas também acredito que o sucesso pessoal sem capacidade de liderança tem eficácia limitada. Sem capacidade de liderança, o impacto da pessoa é apenas uma parcela do que poderia ser com uma boa liderança, quanto mais alto você quer chegar, mais precisa de liderança. Quanto maior o impacto que pretende ter, maior precisa ser sua influência. O que você realiza é determinado por sua capacidade de liderar os outros”. (JOHN C. MAXWELL, 2007, P.25).

Segundo o dicionário Aurélio líder é **“pessoa que possui autoridade e poder para comandar os demais. Indivíduo que exerce influência no comportamento”**, e liderança junto às pessoas empresas e amigos é **“Alguém ou grupo de indivíduos que exerce algum tipo de chefia”**. Nestes dois significados podemos analisar que tudo é voltado a liderar pessoas sejam elas quais profissões as escolha.

Já a palavra **hábito** segundo o dicionário é a ação que se repete com frequência e regularidade é o comportamento que alguém aprende e repete frequentemente, são costumes, maneiras de se comportar é a prática repetida que se torna conhecimento ou experiência.

Para James C. Hunter, “Liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados com sendo para o bem comum”. (O MONGE E O EXECUTIVO, 2004, p.28).

Charles Duhigg, fala que os hábitos, segundo os cientistas, surgem porque o cérebro está o tempo todo procurando maneiras de poupar esforços. Se deixado por conta própria, o cérebro tentará transformar quase qualquer rotina num hábito, pois os hábitos permitem que nossas mentes desacelerem com mais frequência. Este instinto de poupar esforço é uma enorme vantagem. (O PODER DO HÁBITO, 2012, p. 35).

2.2. As Leis da Liderança

Para John C. Maxwell autor de as 21 Irrefutáveis Leis da Liderança, informa que uma lei se correlaciona com a outra para que os líderes sejam desenvolvidos da maneira correta, mas para isso existem quatro princípios básicos que devemos levar em consideração estas leis, sendo elas:

1 . *As leis podem ser aprendidas.* Algumas são fáceis de compreender e aplicar que outras, mas todas podem ser aprendidas.

2 . *As leis têm valor em si.* Cada lei complementa todas as outras, mas você não precisa de uma para aprender a outra.

3 . *As leis têm consequências.* Aplique as leis, e as pessoas o seguirão. Virole-as ou ignore-as, e não será capaz de liderar os outros.

4 . *Estas leis são a base da liderança.* Quando você aprende os princípios, depois precisa praticá-los e os aplicar a sua vida. (As 21 Irrefutáveis Leis da Liderança, 2007, p. 19).

Para melhor entender as 21 Irrefutáveis Leis da Liderança segue um pequeno relato das diversas definições da lei:

- A Lei do Limite - *A capacidade de liderança é o limite que determina o grau de eficácia da pessoa* - Quanto mais baixa a capacidade de liderança de uma pessoa, mais baixo o limite em seu potencial. Quanto maior a capacidade de liderar, maior o limite em seu potencial. (John C. Maxwell, 2004, p. 21).

- A Lei da Influência - *A verdadeira medida da liderança é a influência – nada mais nada menos* - Um dos líderes mais eficazes do final do século XX, decididamente, não era admirável à primeira vista. Quando a maioria das pessoas pensava em Madre Teresa, vê uma mulherzinha frágil, dedicada a servir aos miseráveis. Ela foi. Mas também foi uma grande líder. Digo isso porque ela exerceu admirável influência sobre os outros. E se vice não tem influência, nunca conseguirá liderar os outros. (John C. Maxwell, 2004, p. 31).

- A Lei do Processo - *A liderança se desenvolve diariamente, não em um dia* – “o que distingue os líderes dos seguidores é a capacidade de desenvolver e aperfeiçoar suas habilidades”. Líderes de sucesso são aprendizes, e o processo de aprendizado é contínuo, resultado de disciplina pessoal e perseverança. Mas se você quer uma melhoria duradoura, se você quer poder, então se baseie em um processo. (John C. Maxwell, 2004, p. 45).

- A Lei da Navegação - *Qualquer um pode conduzir o navio, mas é preciso um líder para estabelecer o rumo*– Aprender com a experiência quer dizer olhar para dentro. Examinar as condições quer dizer olhar para fora. Nenhum bom líder traça um curso de ação sem dar bastante atenção às condições. Seria o mesmo que zarpar contra a maré ou planejar um curso através de um furacão. Os bons navegadores avaliam os custos antes de assumir compromissos para eles e para os outros. (John C. Maxwell, 2004, p. 59)

Um líder é aquele que vê mais que os outros, vê mais longe que os outros e vê antes dos outros. Leroy Eims.

- A Lei da Adição - *Líderes agregam valor ao servir aos outros* - Muitas pessoas pensam em liderança da mesma forma como pensam em sucesso, pois esperam chegar o mais alto possível, subir a ladeira, conseguir a posição mais alta possível para seu talento. A interação entre líder e seguidor é um relacionamento, e todos os relacionamentos, e todos os relacionamentos acrescentam ou subtraem algo da vida de uma pessoa. Se você é um líder, acredite, você causa impacto, positivo ou negativo, nas pessoas que lidera. (John C. Maxwell, 2004, p. 70).

- Lei da Base Sólida – *Confiança é o fundamento da liderança* – Quão importante é a confiança para um líder? É a coisa mais importante. Confiança é o fundamento da liderança. É a conexão que mantém unida uma organização. Os líderes não podem, repetidamente, quebrar a confiança das pessoas e continuar a influenciá-las. (John C. Maxwell, 2004, p. 80).

- A Lei do Respeito – *As pessoas, naturalmente, seguem líderes mais fortes que elas*– As pessoas não seguem as outras por acaso. Elas seguem indivíduos cuja liderança elas respeitam. Pessoas que têm um 8 em liderança (em uma escala de 1 a 10, em que 10 representa o patamar mais alto) não saem à procura de um tipo 6 para seguir – elas naturalmente seguem um 9 ou um 10. O menos capacitado segue o mais altamente capacitado e dotado (John C. Maxwell, 2004, p. 98).

- A Lei da Intuição – *Líderes avaliam tudo em função da liderança* – A lei da intuição depende de muito mais que fatos. A lei da intuição fundamenta-se em fatos e também em outros fatores intangíveis, como a moral dos funcionários, o impulso organizacional e a dinâmica das relações. (John C. Maxwell, 2004, p. 109).
- Em função de sua intuição, os líderes avaliam tudo com um viés de liderança. As pessoas que nascem com uma capacidade de liderança natural são particularmente fortes na área de intuição de liderança. Mas seja como for, a intuição é fruto de duas coisas: a combinação natural, as áreas fortes da pessoa, e habilidades aprendidas. A intuição é bem informada, e isso faz com que as questões de liderança apareçam ao líder de uma forma que não ocorre aos outros. (John C. Maxwell, 2004, p. 112).
- A lei do Magnetismo – *Você é quem atrai* – As pessoas não procuram líderes medíocres para seguir. As pessoas são atraídas por capacidade e qualidade, especialmente na área em que são talentosas. Elas, mais provavelmente, respeitarão e seguirão alguém que tenha seu tipo de talento. As pessoas de negócios querem alguém que tenha seu tipo de talento. As pessoas de negócios querem seguir chefes com capacidade de construir uma organização e de produzir lucros. (John C. Maxwell, 2004, p. 128).
- A Lei da Conexão – *Líderes tocam o coração antes de pedir uma mãozinha* – Bons líderes se preocupam em se ligar aos outros o tempo todo, quer estejam se comunicando com toda uma organização, quer estejam trabalhando com um único indivíduo. Quanto mais forte o relacionamento você estabelece com os seguidores, maior a conexão que você forja – e mais provável é que esses seguidores queiram ajudá-lo. (John C. Maxwell, 2004, p. 137).
- A Lei do Círculo Íntimo – *O potencial de um líder é determinado por aqueles mais próximos dele* – Ninguém realiza sozinho algum grande feito. Líderes não são bem-sucedidos por si sós. O potencial de um líder é determinado por aqueles mais próximos dele. O que faz a diferença é o círculo íntimo do líder. (John C. Maxwell, 2004, p. 147).
- A Lei do Fortalecimento – *Só líderes seguros dão poder aos outros* – Liderar bem não é se enriquecer, é fortalecer os outros. “o modelo de fortalecimento de liderança muda o foco de “poder de posição” para “poder pessoal” e que todas as pessoas recebem papéis de liderança de modo que possam contribuir com plena capacidade”. Só pessoas fortalecidas conseguem atingir seu potencial. (John C. Maxwell, 2004, p. 165).

O melhor executivo é aquele que tem bastante noção a ponto de escolher os melhores homens para fazer o que ele quer que seja feito, e que tem bastante contenção a ponto de evitar interferir no trabalho deles enquanto eles realizam. (Theodore Roosevelt).

- A Lei da Imagem – *As pessoas fazem o que elas vêem* – Bons líderes sempre têm consciência do fato de que dão o exemplo e de que os outros farão o mesmo que eles, para o bem ou para o mal. Em geral quanto melhores forem os atos dos líderes, melhor serão os das pessoas. (John C. Maxwell, 2004, p. 178).

- A lei da Aquisição – *As pessoas compram o líder, depois a visão* – O líder descobre o sonho e, depois, as pessoas. As pessoas descobrem o líder e, depois, o sonho. Vejam bem, muitas pessoas que lidam com a área de visão de liderança entenderam isso errado. Elas pensam que se a causa for bastante boa, as pessoas, automaticamente, a comprarão e a seguirão. Mas liderança não funciona desse modo. As pessoas, de início, não seguem causas merecedoras, mas seguem líderes merecedores que defendem as causas nas quais possam acreditar. As pessoas primeiro, compram o líder e, depois, a visão do líder. Compreender isso muda toda sua abordagem de como liderar as pessoas. (John C. Maxwell, 2004, p. 190,191).

- A Lei da Vitória – *Líderes descobrem uma forma de a equipe vencer* – O que diferencia os líderes que vencem dos que sofrem derrotas? O que é preciso para tornar-se uma equipe vencedora? É difícil identificar a qualidade que distingue vencedores de perdedores. Cada situação de liderança é diferente da outra. Cada crise tem seus próprios desafios. Mas acho que os líderes vitoriosos têm uma coisa em comum: eles nunca estão dispostos a aceitar a derrota. E, para eles, a vitória com uma possível alternativa é inteiramente inaceitável. Como resultado, eles descobrem o que precisa ser feito para conseguir a vitória. (John C. Maxwell, 2004, p. 200).

- A lei do grande impulso – *O impulso é o melhor amigo de um líder* – se você não acredita na visão e não a busca com entusiasmo, fazendo todo o possível para torná-la real, então não começará a ter os pequenos ganhos necessários para manter a bola em movimento. No entanto, se você transmite entusiasmo para seu pessoal todos os dias, atrai para sua equipe, seu departamento ou sua organização pessoas que pensam da mesma forma, e as motiva a conseguir. Você começará a ver uma evolução. Quando fizer isso, começará a gerar impulso. E se você for sábio, o considerará o

que ele realmente é: o melhor amigo de um líder. Assim que conseguir o impulso, poderá fazer praticamente tudo. Esse é o poder do grande impulso. (John C. Maxwell, 2004, p. 222, 223).

- A Lei das Prioridades - *Os líderes entendem que movimentação não é necessariamente realização*—Líderes nunca avançam até um determinado ponto em que não precisem priorizar. É algo que os bons líderes continuam a fazer, independentemente de onde exerçam sua liderança, se em uma corporação de um bilhão de dólares, em um pequeno negócio, em uma igreja, em um time ou em um pequeno grupo. Acho que os bons líderes sabem intuitivamente que isso é verdade. Contudo, nem todo líder pratica a disciplina de priorizar. (John C. Maxwell, 2004, p. 228).

O executivo e escritor Max Depree declara: “A primeira responsabilidade de um líder é definir a realidade.” Isso exige a utilização da lei das prioridades. Quando você é o líder, tudo está na mesa.

Líder é aquele que sobe na árvore mais alta, pesquisa toda a situação e grita: “Floresta errada”. Stephen Covey.

- A Lei do Sacrifício – *Um líder precisa abrir mão para progredir* – Há equívoco comum entre as pessoas que não são líderes de que a liderança diz respeito à posição, às mordomias e ao poder que acompanham a ascensão em uma organização. Hoje, muitas pessoas querem ascender em uma empresa porque acham que liberdade, poder e riqueza são os prêmios que esperam por elas no alto. A vida de um líder pode parecer glamorosa para as pessoas de fora. Mas a realidade é que liderança exige sacrifício. O líder precisa abrir mão para continuar. Se você quer se tornar o melhor líder possível, precisa estar disposto a fazer sacrifícios para que possa liderar bem. (John C. Maxwell, 2004, p. 243).

- A Lei do Momento - *Quando liderar é tão importante quanto o que fazer e para onde ir* – Bons líderes reconhecem o momento em que liderar é tão importante quanto o que fazer e para onde ir. O momento, muitas vezes faz a diferença entre o sucesso e o fracasso em uma empreitada. (John C. Maxwell, 2004, p. 258).

Diz John C. Maxwell o momento muitas vezes define se uma ação vai ter sucesso ou vai ter falhas para isso podemos ver que existem 4 situações para o momento e a ação. A ação errada no momento errado leva ao desastre. A ação certa no momento errado produz resistência. A ação errada no momento é em erro. Agora quando o bom líder faz a ação certa no momento certo, o sucesso é inevitável, essa é a lei do momento.

- A Lei do Crescimento Explosivo – *Para aumentar o crescimento, lidere os seguidores: para multiplicar, lidere os líderes*– Os líderes são naturalmente impacientes. Pelo menos, todos os líderes que conheço o são. Eles querem se mover rapidamente. Querem que sua visão seja concretizada. Adoram o progresso. Bons líderes avaliam rapidamente a situação de uma organização, projetam para onde ela precisa ir e têm idéias sólidas sobre como chegar lá. O problema é que, na maior parte do tempo, as pessoas e a organização estão atrás do líder. Por essa razão, os líderes sempre sentem uma tensão entre onde eles e seu pessoal está, e onde deveriam estar. (John C. Maxwell, 2004, p. 269).

Tornar-se líder que desenvolve líderes exige uma concentração e uma postura bem distintas de simplesmente atrair e liderar seguidores. Exige uma disposição diferente. John C. Maxwell.

- A Lei do Legado - *O valor duradouro de um líder é medido pela sua sucessão*– sé você deseja ter um impacto como líder nas futuras gerações, sugiro que seja muito objetivo em relação ao seu legado. Acredito que todas as pessoas deixam alguma espécie de legado. No caso de algumas, ele é positivo. No de outras, negativos. Mas eis o que sei: temos uma escolha sobre o legado que deixaremos e, portanto, precisamos trabalhar e ser objetivos para deixar o legado que queremos. (John C. Maxwell, 2004, p 283).

Nós, pelo menos, começamos a descobrir o sentido da vida humana quando plantamos árvores frondosas debaixo das quais sabemos muito bem que nunca nos sentaremos. Elton Trueblood.

Para John C. Maxwell aprender a liderar de forma eficiente é um grande desafio. Ensinar os outros a liderar de forma eficaz é um desafio ainda maior, pois isso requer anos de experiências em um ambiente de liderança e de aprendizado por tentativas e erros para saber o real sentido de ser líder.

2.3. A Liderança Eficaz

Conforme descreve Stephen R. Covey autor do livro **Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes**, não importa quantas pessoas você supervise, têm só uma pessoa à qual você poderá

modificar: você mesmo. O melhor investimento que pode fazer, então, é melhorar a si mesmo, desenvolvendo os hábitos que farão de você uma melhor pessoa e melhor gerente.

O hábito está na intersecção de três componentes: o Conhecimento, as Habilidades e o Desejo (ou atitude). Sendo que cada um indica o rumo a ser tomado, sendo: O **Conhecimento** lhe indica o que fazer e por quê. As **Habilidades** lhe ensinam como fazer as coisas. O **Desejo** é a motivação, sua vontade de fazê-las. Para que você possa se destacar em um comportamento e em um hábito, precisa dos três componentes.

Para Stephen R. Covey, se você quiser alcançar as suas maiores aspirações e superar os seus maiores desafios, indique e aplique o princípio ou a lei natural que governa os resultados que você procura. A maneira como aplicamos um princípio varia enormemente e será determinada por nossos talentos, determinação e criatividade, mas em última análise, o sucesso em qualquer empreendimento sempre resulta do fato de agirmos em harmonia com os princípios aos quais o sucesso está vinculado. (Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes, 2015, p. 26).

Para o líder ser um bom líder primeiramente precisamos que o líder tenha duas éticas básicas sendo elas; ética do caráter e a ética da personalidade, pois a Ética do caráter nos ensina que existem princípios básicos para uma vida proveitosa, em que as pessoas podem experimentar o verdadeiro sucesso e a felicidade duradoura. A ética da personalidade vem para coroar, onde o sucesso torna-se mais uma decorrência da personalidade, da imagem pública, de suas atitudes e de seus comportamentos.

2.4. O Sucesso do Líder

Vemos o sucesso como uma delimitação pessoal, acreditamos que não estamos errados de pensarmos desta forma, mas muitos devemos este sucesso a foco que nos leva a olhar para os dons da pessoa, o comportamento, suas paixões, seus sucessos e suas alegrias e oportunidades. O verdadeiro sucesso é reconhecer seu propósito, desenvolvendo-se para atingir seu potencial máximo.

Fred Smith disse: “alguns de nós tendem a pensar, eu poderia ter tido sucesso, mas nunca tive a oportunidade. Não nasci na família certa, ou não tive o dinheiro para ir para a melhor escola. Mas quando medimos o sucesso pelo quanto estamos

usando o que recebemos, isso elimina a frustração”. (Liderando para o sucesso, 2010, p. 14).

Para John C. Maxwell a maioria das pessoas que deseja sucesso foca quase que inteiramente em si, não nos outros, quando começa a trilhar a jornada. Geralmente, elas pensam naquilo que podem conseguir, posição, poder, prestígio, dinheiro e benefícios. Mas esse não é o jeito de se tornar verdadeiramente uma pessoa de sucesso. Para isso, você tem que se dar aos outros. (Liderando para o Sucesso, 2010, p. 11).

Douglas M Lowson, diz; “Nós existimos temporariamente pelo que tomamos, mas vivemos para sempre pelo que damos”. Por isso que é tão essencial focarmos no desenvolvimento dos outros em direção a um nível mais alto.

Virginia Arcastle comentou: “Quando as pessoas se sentirem seguras, importantes e valorizadas, não será mais necessário, para elas, reduzir os outros para parecerem maiores em comparação”. É isso que as pessoas inseguras tendem a fazer - querer parecer melhores à custa dos outros. (Liderando para o Sucesso, 2010, p. 12)

Para que os líderes sejam um Líder de sucesso precisam compartilhar, ajudar e elevar as pessoas a um nível mais alto e ajudar as pessoas a desenvolver as suas habilidades e fazer com que as outras pessoas se sintam importantes.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração o que foi abordado, podemos concluir que um líder de sucesso depende de diversos fatores. Os líderes devem ser criativos, adotando e introduzindo mudanças, assim como estarem no intuito de fazer coisas novas. Ser autêntico, definir e articular uma visão que englobe os diferentes valores e estilos de vida de todos os empregados.

E por outro lado a organização que não possuir um líder eficaz, não terá funcionários motivados, e estará fadada ao fracasso. Com líderes eficientes a empresa pode ficar à frente de outras organizações. Por isso deve buscar talentos dentro da própria empresa, proporcionar a superação de obstáculos e propor novos desafios para estimular a evolução destes talentos e fazer com que estes

profissionais estejam preparados para ocupar este cargo, pois cada vez mais este será cobrado e dependendo dele levará a empresa ao fracasso ou ao sucesso.

Para ter clara a interação entre os processos da empresa e o processo de liderança, é necessário conhecer todo o contexto da organização, onde líderes, liderados e grupos estão constantemente se relacionando. Neste contexto cada um reage de uma forma frente aos diferentes acontecimentos cotidianos, o que reflete diretamente nas atividades da empresa. Daí a importância do líder dentro da organização, pois este irá influenciar e concentrar a força de toda a equipe na busca pelo objetivo final.

Para chegarmos a conquista devemos respeitar os passos descritos pelos mestres, conhecedores da liderança pessoal e comportamental, pois sem obtermos estes conhecimentos não conseguiremos atingir este objetivo, conforme diz John C. Maxwell, que meu sucesso só pode ser atingido com os outros; minhas lições só podem ser aprendidas a partir dos outros; minha liderança só pode ser focada nos outros e meu legado só pode ser deixado para os outros. Por isso comemore quando os outros vêm o seu sucesso, mas também comemore estes sucessos quando os outros também ainda não o vêm seu sucesso.

REFERÊNCIAS

COVEY, Stephen R. **Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes**, Rio de Janeiro: 2015.

DUHIGG, Charles. **O Poder do Hábito**. Rio de Janeiro: 2012.

HUNTER, James C. **O Monge e o Executivo**. Rio de Janeiro: 2004.

MAXWELL, James C. **Liderando para o Sucesso**. Rio de Janeiro: 2010.

MAXWELL, John C. **As 21 Irrefutáveis Leis da Liderança**. Rio de Janeiro: 2007.