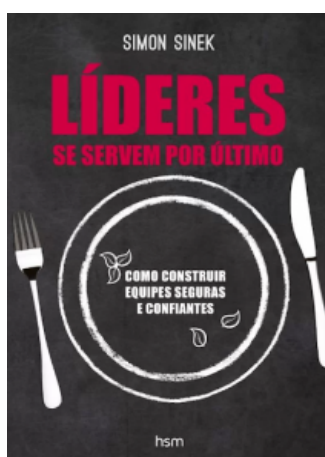


# Resumo do Livro Líderes se Servem por Último, de Simon Sinek,

Você quer descobrir o segredo do sucesso de uma equipe? O best-seller [Líderes se Servem por Último](#), de Simon Sinek, tem o mapa da mina. E o melhor caminho, segundo o autor, é promover a segurança emocional no ambiente de trabalho, por meio de uma liderança que desperte a confiança e união das pessoas.



Simon Sinek sabe do que está falando. Ele é um fenômeno editorial. Além disso, a sua palestra sobre “[Como os grandes líderes inspiram a ação](#)” está entre as mais assistidas de todos os tempos no TED.com, registrando 42 milhões de visualizações.

Nesse post, você entenderá de uma vez por todas o que motiva as pessoas e aprenderá como se tornar um líder admirado.

Você também pode baixar esse resumo de Líderes se Servem por Último em PDF, aqui ao lado.

## Líderes se servem por último

O foco desse livro é explicar porque algumas empresas chegam

ao sucesso e outras não. E Sinek faz isso de uma maneira simples, porém, brilhante. Inspirando-se no lema dos fuzileiros navais norte-americanos “os oficiais se servem por último”, o autor recheia as páginas com cases de militares e controladores de voos comerciais.

Além disso, para escrever *Líderes se Servem por Último*, Sinek pesquisou as substâncias biológicas desenvolvidas ao longo da evolução humana. Assim, ele apresenta exemplos onde a segurança do ambiente leva à estabilidade da equipe e onde cada um dá o seu máximo para a prosperidade da empresa.

## Liderar ou ser liderado?



Em *Líderes se Servem por Último*, Sinek mostra como os hormônios controlam nossas emoções e comportamentos. Segundo ele, são quatro os hormônios principais que o líder (ou aspirante a líder) precisa conhecer e entender:

- Dopamina: hormônio que nos ajudar a realizar coisas;
- Endorfina: hormônio que mascara a dor;
- Serotonina: hormônio da liderança;

- Oxitocina: hormônio do amor.

Entenda melhor como cada um desses hormônios atuam no seu organismo.

## **A endorfina e a dopamina**

Esses são os hormônios egoístas, segundo Sinek. Por exemplo, você se sente bem quando coloca a sua caixa de entrada em dia ou quando completa uma corrida? É a dopamina fazendo efeito, recompensando-o com uma intensa felicidade, toda vez que completa uma tarefa.

As endorfinas disfarçam a exaustão e a dor física. Elas conseguem enganá-lo mentalmente, para que possa ir mais longe, mesmo após grandes esforços físicos. Nos esportes, por exemplo, a endorfina lhe permite conquistas que jamais imaginaria alcançar.

A palavra endorfina vem de “endo” (interno) e “morfina” (analgésico). É por causa dela que, por exemplo, quando você faz uma atividade física prolongada, somente sente as dores no corpo no dia seguinte. Ou seja, a endorfina atua no seu organismo, aumentando a sua performance.

## **Modelos da nossa hierarquia social**

Em Líderes se Servem por Último o autor lembra que a endorfina ajudava o homem pré-histórico a caçar, mesmo cansado. Desta forma, ele conseguia levar alimentos para o seu povo. Naquela época, aqueles que conseguiam mais comida assumiam a liderança na tribo. Por outro lado, os piores caçadores eram considerados pessoas fracas e ficavam com funções sem destaque no grupo.

# A serotonina e a oxitocina



Aqui estão os hormônios altruístas, segundo Sinek, que afetam a sua vida social, ajudando-o nos [relacionamentos interpessoais](#). Eles levam você a sentir confiança e fazer parte de um grupo. Além disso, contribuem para que haja mais sinergia e [empatia](#) entre as pessoas de uma equipe.

Em *Líderes se Servem por Último*, Sinek esclarece que você somente ativará esses dois hormônios estando próximo das pessoas, interagindo com elas. Ou seja, nada acontecerá se você ficar sentado atrás de um computador ou se dedicar à formatação e leitura de planilhas.

## 0 poder da soma

De acordo com Sinek, os quatro hormônios juntos moldam os comportamentos humanos. Os hormônios egoístas ajudam você a realizar coisas e os hormônios altruístas facilitam a se relacionar e colaborar com os outros.

Assim, os hormônios têm papéis significativos nos seus progressos e performances, porque levam você a realizar coisas. No entanto, garante Sinek, nem tudo é sempre um mar de rosas. Isso porque, muitas vezes, os líderes passam a operar em comandos baseados no medo, um modelo antigo de gestão.

Ou seja, tentar motivar pessoas pelo medo, comprovadamente, segundo Sinek, traz resultados ruins para o grupo. Por outro lado, libera a dopamina no corpo do “líder ditador”. Isso faz com que ele se sinta bem à custa dos liderados. Para piorar, estes hormônios são altamente viciantes. Líderes se Servem por Último adverte: tenha cuidado!

## Colocando-se no lugar do outro



Um verdadeiro líder deve se preocupar com os seus liderados e ter o senso de responsabilidade em relação a cada um deles, para que estejam bem. De acordo Sinek, o sentimento de responsabilidade vem da empatia, ou seja, a capacidade de nos colocarmos no lugar do outro.

É exatamente a empatia que aproxima os líderes de seus liderados. Sem ela, os relacionamentos tornam-se mais abstratos, garante o autor do livro *Líderes se Servem por Último*. E quando isso ocorre, as pessoas priorizam os próprios interesses em prejuízo do grupo, o que pode impactar negativamente no [clima](#) e na [cultura da organização](#).

Sentir-se sozinho e ameaçado acaba nos tornando egoístas e nos faz perder nossa empatia. Quanto mais distantes o líder se mantém dos seus liderados, mais propenso ele fica de desumanizar as pessoas e vê-las como engrenagens de uma máquina.

O certo, de acordo com *Líderes se Servem por Último*, é sempre tratar cada integrante da equipe como alguém que vive, respira, pensa e tem vontades e necessidades próprias. Ou seja, jamais deixe a mecanização ocorrer nas relações interpessoais.

Quando as pessoas se sentem protegidas, elas se engajam mais nas responsabilidades e resultados, mantêm-se mais concentradas e não se deixam abater pelas ameaças externas.

## **Ambiente de trabalho é tudo**

O líder deve fazer o “impossível” para que os seus liderados fiquem na equipe não apenas por causa do salário ou por medo de não conseguirem novo emprego. Ou seja, mantenha-os com você não apenas por motivo de sobrevivência, mas para prosperar, reforça o livro *Líderes se Servem por Último*.

Se o líder encoraja e empodera as pessoas, elas ficam nos seus empregos por uma razão mais nobre. Assim, se você não tem o poder de mudar as pessoas, mude o ambiente onde elas estão inseridas. Se quer equipes engajadas e trabalhando com mais vontade e inspiração, foque menos em você mesmo e mais em criar o ambiente de trabalho que propicia essa prosperidade.

## Você está viciado?

A dopamina hoje está diretamente relacionada ao seu desempenho no ambiente de trabalho, recompensando-o quando é mais eficiente. Se você é um líder que não aparece e mostra a cara para seu time no dia a dia e toma decisões baseadas, exclusivamente, em curto prazo, você pode estar viciado em dopamina.

Para se prevenir desse problema, é preciso balancear a dopamina e seus opostos. Isso pode ser feito, por exemplo, com trabalhos voluntários ou marcando presença, fisicamente, nos ambientes onde estão os colegas de trabalho.

## Desenvolva relação de confiança



Os seus liderados precisam ter a certeza de que você leva em conta os objetivos deles e os desafios, antes de tomar uma

decisão. Inclusive, espera-se do líder honestidade e proatividade na hora de abordar os próprios erros e, principalmente, que se assumam as responsabilidades sobre eles. Lembre-se: errar é humano.

O sentimento de segurança é vital para que o grupo construa um relacionamento baseado em honestidade e [confiança](#). Um líder tem, então, a oportunidade de se mostrar como um exemplo para os outros, por meio de sua integridade.

A partir do momento em que líderes conseguem a confiança de seus seguidores, eles devem mantê-la, construindo laços. Seja com funcionários, clientes, colegas ou rivais. O importante é que um líder mantenha conexões reais com pessoas, para que permaneça focado e honesto no entendimento de suas necessidades.

## **Invista em um modelo ganha-ganha**

O modelo de gestão focado no ganha-ganha é o ideal para um líder que pensa em longo prazo. Isso porque, segundo o livro *Líderes se Servem por Último*, ações de curto prazo, apesar de trazerem gratificações imediatas, tendem a não resolver os problemas.

Geralmente, CEOs que não conquistam a admiração dos seus liderados agem para seus próprios interesses e não para os interesses de seus seguidores. No livro, Sinek apresenta dois cases, com focos diferentes, em duas gigantes americanas:

- Jack Welch, CEO da General Electric – Líder de curto prazo. Os lucros na GE foram como uma montanha russa, no período analisado, com variações enormes. Todo ano, Jack Welch demitia os 10% piores gerentes para garantir os lucros. Porém, Sinek afirma que isso não é uma liderança eficaz e sim um exemplo de um CEO viciado em dopamina.
- Jeff Sinegal, CEO da Costco – Líder de longo prazo. Ele fazia o caminho oposto de Welch, sem apostar no medo



para motivar as suas equipes. Sinegal dizia que, durante a crise, era hora de focar nos funcionários e não em demiti-los. As ações da Costco foram (e ainda são) estáveis e previsíveis. Elas mostram progresso constante e provam que o foco no longo prazo é o caminho para uma liderança eficaz (e lucrativa).

## Visão de futuro inspiradora



Embora cada membro do grupo tenha objetivos individuais, é imprescindível unir todos eles em torno de um propósito coeso. Aí entra a visão do líder. Porém, é importante que o líder também coloque as pessoas como sua prioridade.

Ao contrário do que muitas pessoas pensam, o líder não existe para ser servido. É ele que serve as pessoas, guia o time, ajuda-o a atingir metas, superar obstáculos e se desenvolver profissionalmente. Isso vale, inclusive, para os tempos de crise.

É por isso que os líderes se servem por último. Uma vez que você consegue colocar suas necessidades de lado e focar na sua equipe, você mesmo se reconhecerá como um verdadeiro líder.

# 10 frases inspiradoras de Simon Sinek

## Invista na leitura



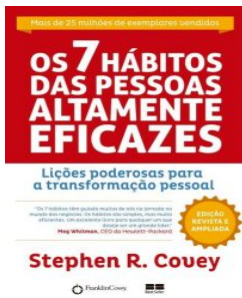
Uma característica comum entre todos líderes de sucesso é que eles gostam de ler. E se você que seguir o mesmo caminho, o app [12min](#) pode ser seu grande aliado. Lá você encontra o microbook do Líderes se Servem por Último e uma série de outras opções, em diversas categorias. Você ainda pode conhecer os [melhores livros de liderança](#).

E já que, em Líderes se Servem por Último, Simon Sinek menciona o estilo de liderança de Jack Welch, que tal ir um pouco mais na história da GE sob o seu comando? Você pode ouvir por aqui mesmo:

[Paixão Por Vencer](#)

E, abaixo, mais uma excelente sugestão de leitura:

# Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes – Stephen R. Covey



Para alcançar mudanças reais em sua vida e no seu desenvolvimento pessoal é necessário trabalhar em seu próprio caráter: formar novos hábitos e alterar as crenças fundamentais que formam a sua visão do mundo, afinal, o crescimento pessoal real não pode ser alcançado através de atalhos.

Boa leitura e ótimos aprendizados!