



4  
OS  
SEGREDOS  
DO SUCESSO



JOHN C.  
MAXWELL

4  
OS  
SEGREDOS  
DO SUCESSO

Tudo o que você precisa saber  
sobre **liderança, capacitação,  
atitude e relacionamento**

Tradução de  
Valéria Delgado e Jorge Camargo



THOMAS NELSON BRASIL

Rio de Janeiro  
2008

Título original:  
*Leadership 101, Equipping 101, Attitude 101, Relationship 101*

Copyright © 2002, 2003, 2003, 2002 por John Maxwell  
Edição original por Thomas Nelson, Inc. Todos os direitos reservados.  
Copyright da tradução © Thomas Nelson Brasil, 2008.

Editor Responsável  
Nataniel dos Santos Gomes  
Supervisão Editorial  
Clarisse de Athayde Costa Cintra  
Produtora Editorial  
Bárbara Gomes Cotinho  
Tradução  
Valéria Delgado e Jorge Camargo  
Capa  
Valter Botosso Jr  
Revisão  
Margarida Seltmann  
Cristina Loureiro de Sá Neves Motta  
Joanna Barrão Ferreira  
Projeto gráfico e diagramação  
Julio Fado

CIP-BRASIL. CATALOGAÇÃO NA FONTE  
SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS, RJ

---

M419q

Maxwell, John C., 1947-

Os quatro segredos do sucesso - Tudo o que você precisa saber sobre liderança, capacitação, atitude e relacionamento/ John C. Maxwell; [tradução Valéria Lamim Delgado Fernandes e Jorge Camargo]. - Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

Tradução de: *Leadership 101, Equipping 101, Attitude 101, Relationship 101*  
ISBN 978-85-6030-311-3

1. Liderança. 2. Sucesso. I. Título.

08-2038.

CDD: 658.4092

CDU: 658:316.46

---

Todos os direitos reservados à Thomas Nelson Brasil  
Rua Nova Jerusalém, 345 – Bonsucesso  
Rio de Janeiro – RJ – CEP 21402-325  
Tel.: (21) 3882-8200 – Fax: (21) 3882-8212 / 3882-8313  
[www.thomasnelson.com.br](http://www.thomasnelson.com.br)

# SUMÁRIO

---

## Parte 1

Capítulo 1 — O desenvolvimento de um líder	9
Capítulo 2 — As características de um líder	23
Capítulo 3 — O impacto de um líder	45

## Parte 2

Capítulo 4 — Capacitação para o sucesso	77
Capítulo 5 — Capacitando as pessoas certas	93
Capítulo 6 — Capacitando para o patamar seguinte	125

## Parte 3

Capítulo 7 — O impacto da atitude	139
Capítulo 8 — A formação da atitude	157
Capítulo 9 — O futuro com a atitude certa	183

## Parte 4

Capítulo 10 — A natureza dos relacionamentos	203
Capítulo 11 — Os tijolos dos relacionamentos	217
Capítulo 12 — O desenvolvimento dos relacionamentos	237

Notas	257
-------	-----



# PARTE 1

---





## CAPÍTULO 1

# O DESENVOLVIMENTO DE UM LÍDER

---

### Por que devo tornar-me um líder?

#### QUANTO MAIS DESENVOLVIDA A LIDERANÇA, MAIOR A EFICÁCIA

Costumo abrir minhas conferências sobre liderança explicando o que chamo de Lei do Limite, uma vez que se trata de algo que ajuda as pessoas a compreenderem o valor da liderança. Se você puder compreender esse princípio, perceberá o incrível impacto que a liderança exerce sobre todos os aspectos da vida. O princípio é o seguinte: a capacidade de liderança é o limite que determina o nível de eficácia de uma pessoa. Quanto menor a capacidade que um indivíduo tem de liderar, mais embaixo ficará o limite, bloqueando seu nível potencial. Quanto maior a liderança, maior a eficácia. Por exemplo, caso sua liderança mereça nota 8, então sua eficácia jamais será maior do que 7. Caso sua liderança receba apenas um 4, sua eficácia não será maior do que 3. Sua capacidade de liderança — para melhor ou para pior — sempre determina sua eficácia e o impacto potencial de sua organização.

Deixe-me contar uma história que ilustra a Lei do Limite. Em 1930, dois jovens irmãos chamados Dick e Maurice mudaram de New Hampshire para a Califórnia em busca da realização do “sonho americano”. Haviam

concluído o ensino médio havia pouco tempo e ambos vislumbravam poucas oportunidades em sua cidade natal. Então, foram direto para Hollywood, onde, finalmente, encontraram emprego em um estúdio cinematográfico.

Algum tempo depois, seu espírito empreendedor e o interesse pela indústria do entretenimento os levaram a montar um teatro em Glendale, cidade a aproximadamente oito quilômetros a nordeste de Hollywood. Entretanto, a despeito de seus esforços, os irmãos simplesmente não conseguiram fazer com que o negócio fosse lucrativo, por isso saíram à procura de uma oportunidade empresarial melhor.

## UMA NOVA OPORTUNIDADE

Em 1937, os irmãos abriram um pequeno restaurante *drive-in* em Pasadena, a leste de Glendale. Como as pessoas no sul da Califórnia dependiam mais de seu carro na década de 1930, os restaurantes *drive-in* surgiram em todos os lugares. Os clientes estacionavam o carro em uma área que ficava ao redor de um pequeno restaurante, faziam seus pedidos com as garçonetes e recebiam a comida em bandejas dentro do carro. A comida era servida em louças de porcelana, com utensílios de vidro e de metal.

O pequeno restaurante *drive-in* de Dick e Maurice foi um grande sucesso, e, em 1940, ambos instalaram o sistema em San Bernardino, uma cidade próspera, com população, em sua maioria, da classe operária, a oitenta quilômetros a leste de Los Angeles. Os irmãos construíram um estabelecimento maior e ampliaram o cardápio de cachorros-quentes, batatas fritas e sucos, incluindo sanduíches de churrasco e de carne de porco, hambúrgueres e outros itens. O negócio explodiu. As vendas anuais chegaram à casa dos duzentos mil dólares, e os dois sócios chegaram a repartir cinquenta mil dólares em lucros todos os anos, quantia que os colocou na elite econômica da cidade.

Por volta de 1948, a intuição de que os tempos estavam mudando levou-os a fazerem alterações no restaurante. Assim, dispensaram as garçonetes e começaram a servir somente aos clientes que entravam no restaurante. Enxugaram o cardápio e concentraram-se na venda de hambúrgueres. Eliminaram os pratos e os utensílios de vidro e de metal,

passando a utilizar produtos de papel, descartáveis. Reduziram os custos e os preços que cobravam dos clientes. Além disso, criaram o que chamaram de *Speedy Service System* (Sistema de serviço rápido). Sua cozinha transformou-se em uma linha de montagem, em que cada pessoa se concentrava em servir com rapidez. Sua meta era atender o pedido de cada cliente em trinta segundos ou menos. Tiveram sucesso. Em meados da década de 1950, a renda anual deles chegou aos trezentos e cinqüenta mil dólares e, na época, Dick e Maurice dividiam lucros líquidos de aproximadamente cem mil dólares ao ano.

Quem eram esses irmãos? Na frente de seu pequeno restaurante, havia um sinal luminoso pendurado que simplesmente dizia Hambúrgueres McDonald's. Dick e Maurice McDonald tiraram a sorte grande norte-americana, e o restante, como dizem, é história, certo? Errado. Os McDonalds nunca foram além disso, porque sua frágil liderança serviu de obstáculo para sua capacidade de sucesso.

## A HISTÓRIA POR TRÁS DA HISTÓRIA

É verdade que os irmãos McDonald adquiriram certa estabilidade financeira. Eram proprietários de um dos restaurantes mais lucrativos do país, e sua genialidade estava no atendimento ao cliente e na organização da cozinha, o que levou ao surgimento de um novo sistema de fornecimento de refeições. Na realidade, o talento dos dois ficou tão conhecido dentro desse ramo de atividade que pessoas de todas as partes do país mostraram interesse em aprender mais sobre os métodos que usavam. Houve uma época em que eles chegaram a receber mais de trezentas ligações e cartas por mês. Isso os levou a pensar em colocar o conceito McDonald's no mercado.

A idéia de franquearem restaurantes persistiu por várias décadas. Para os irmãos McDonald era uma forma de ganhar dinheiro sem a necessidade de abrir outro restaurante. Em 1952, fizeram a primeira experiência, mas seu esforço foi um verdadeiro fracasso. A razão era simples: faltava-lhes a liderança necessária para tornar o negócio eficiente.

Dick e Maurice eram bons proprietários de restaurante. Sabiam administrar um negócio, tornar seus sistemas eficientes, cortar gastos e aumentar lucros. Eram gerenciadores eficientes. Entretanto, não eram

líderes. O padrão de pensamento dos dois restringia suas realizações e aquilo em que seriam capazes de se transformarem. No auge do sucesso, Dick e Maurice foram derrubados pela Lei do Limite.

## A PARCERIA DOS IRMÃOS COM UM LÍDER

Em 1954, os irmãos associaram-se a um homem chamado Ray Kroc, um líder *de verdade*. Kroc administrava uma pequena empresa que montou para vender máquinas de preparar *milk-shakes*. O McDonald's era um de seus melhores clientes, e, tão logo visitou o estabelecimento, teve uma visão do potencial da empresa. Em sua mente, conseguia visualizar o restaurante espalhado por todo o país em centenas de mercados. Logo fechou um acordo com Dick e Maurice e, em 1955, instituiu a McDonald's System, Inc. (mais tarde chamada de McDonald's Corporation).

Kroc imediatamente comprou os direitos de uma franquia para que pudesse usá-la como um modelo e protótipo para a venda de outras franquias. Em seguida, começou a montar uma equipe e criar uma organização para que o McDonald's se tornasse uma instituição de âmbito nacional.

Nos primeiros anos, Kroc fez muitos sacrifícios. Embora estivesse com cinqüenta e poucos anos de idade, trabalhava horas a fio, como havia feito quando iniciou seu primeiro negócio trinta anos antes. Abriu mão de tudo o que fosse dispensável, como seu título de sócio de um clube de campo, o que, como disse mais tarde, rendeu dez tacadas em seu jogo de golfe. Durante seus primeiros oito anos com o McDonald's, não recebeu salário. Além disso, pediu empréstimo ao banco e resgatou seu seguro de vida para ajudar a cobrir os salários de alguns dos principais líderes que pretendia manter na equipe. Seu sacrifício e sua liderança foram recompensados. Em 1961, pela quantia de 2,7 milhões de dólares, Kroc comprou dos irmãos os direitos exclusivos do McDonald's e continuou a transformá-lo em uma instituição norte-americana e entidade global. O "limite" na vida e na liderança de Ray Kroc ficava, obviamente, muito mais acima do que o de seus predecessores.

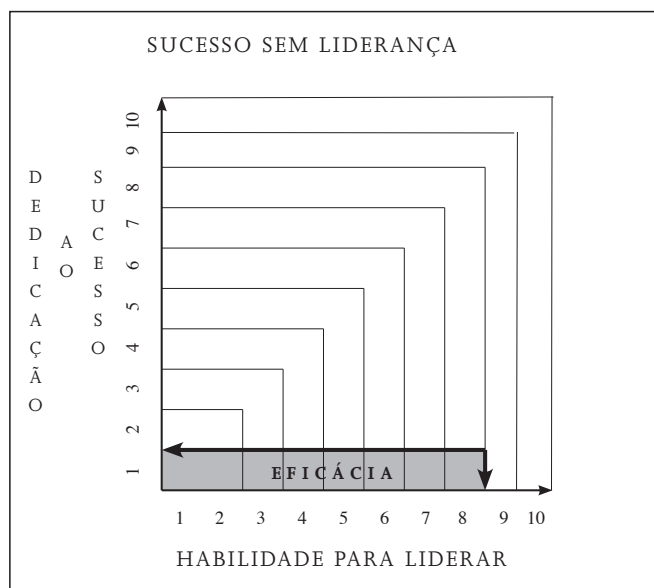
Nos anos em que Dick e Maurice McDonald tentaram franquear seu sistema de fornecimento de produtos alimentícios, conseguiram vender o conceito apenas para quinze compradores, entre esses, somente dez abriram, de fato, seus restaurantes. Por outro lado, o nível de liderança na vida

de Ray Kroc estava muito acima. Entre 1955 e 1959, Kroc conseguiu abrir cem restaurantes. Quatro anos depois, contava com quinhentos McDonald's. Hoje a empresa tem mais de 21 mil restaurantes em mais de cem países.<sup>1</sup> A capacidade de liderança, ou, mais especificamente, incapacidade de liderança, foi o limite que obstruiu a eficácia dos irmãos McDonald.

## SUCESSO SEM LIDERANÇA

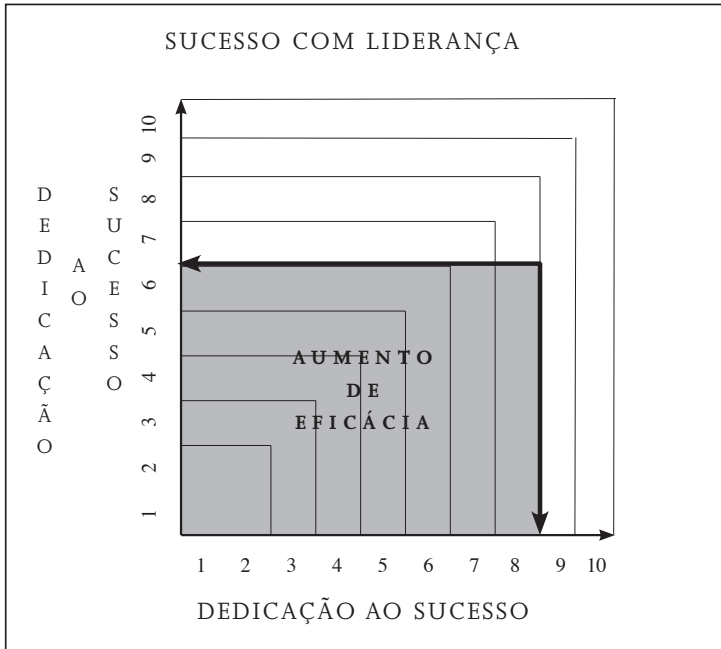
Acredito que o sucesso esteja ao alcance de quase todos. Entretanto, acredito também que o sucesso pessoal sem a capacidade de liderança produz apenas eficácia limitada. O impacto causado por uma pessoa é apenas uma fração daquilo que poderia ser se tivesse uma boa liderança. Quanto mais alto quiser subir, maior será sua necessidade de liderar. Quanto maior o impacto que quiser causar, mais influente precisará ser. Tudo o que você realiza está restrito a sua capacidade de liderança.

Deixe-me ilustrar o que quero dizer. Digamos que, no que se refere ao sucesso, você receba uma nota 8 (em uma escala de 1 a 10). Isso é muito bom. Acho que não haveria risco nenhum em dizer que os irmãos McDonald estavam nessa faixa. Entretanto, digamos também que sua capacidade de liderança seja apenas 1. Seu nível de eficiência seria assim:



Para aumentar seu nível de eficácia, você tem algumas opções. Uma delas é trabalhar muito para aumentar sua dedicação ao sucesso e à excelência até atingir nota 10. É possível que consiga chegar a esse nível, embora a lei de diminuição de resultados diga que seu sucesso aumentará somente até certo ponto; depois disso, deixará de crescer na proporção da quantidade de trabalho que se investe nele. Em outras palavras, o esforço necessário para atingir esses dois últimos pontos poderia consumir mais energia do que aquela exigida para conseguir os primeiros 8 pontos, mas com muita dedicação, você seria capaz de aumentar em 25% seu sucesso.

Contudo, há outra opção. Digamos que você trabalhe muito para aumentar seu nível de liderança. Ao longo do tempo, desenvolve-se naturalmente como um líder e, finalmente, sua capacidade de liderança atinge nota 6. Os resultados seriam como mostra o gráfico a seguir.



Ao elevar sua capacidade de liderança, sem investir esforços em sua dedicação ao sucesso, aumentará sua eficiência original em torno de 500%! Se aumentasse sua liderança para 8, ponto em que ela se igualaria a sua dedicação ao sucesso, você aumentaria sua eficiência em torno de 700%! A liderança tem efeito multiplicador. Vi seu impacto inúmeras vezes em todos os tipos de negócios e de organizações sem fins lucrativos. Eis por que ensino a respeito desse tema há mais de 25 anos.

## PARA MUDAR A DIREÇÃO DA ORGANIZAÇÃO, TROQUE O LÍDER

A capacidade de liderança sempre é o limite que determina até onde vai a eficiência pessoal e organizacional. Se a liderança é forte, o limite fica em nível elevado. Do contrário, a organização permanece limitada. Essa é a razão por que, em momentos de dificuldade, as organizações naturalmente procuram uma nova liderança. Quando um país passa por momentos difíceis, elege novo presidente. Quando uma igreja está tropeçando, procura um novo pastor presidente. Quando um time não pára de perder, procura um novo técnico. Quando uma empresa está perdendo dinheiro, contrata um novo diretor-executivo.

Alguns anos atrás, encontrei-me com Don Stephenson, presidente da Global Hospitality Resources, Inc., de San Diego, Califórnia, uma empresa internacional de consultoria e de assessoria em hotelaria. Durante o almoço, perguntei-lhe sobre sua organização. Hoje, o objetivo da empresa é basicamente prestar consultorias, mas, antes disso, a empresa assumiu o controle da gerência de hotéis e resorts que não estavam em boa situação financeira. A empresa supervisionou muitos estabelecimentos de qualidade, como o La Costa, no sul da Califórnia.

Don disse que toda vez que assumiam uma organização, sempre começavam fazendo duas coisas: primeiro, treinavam todo o pessoal para melhorar o nível de atendimento aos clientes e, segundo, demitiam o líder. Quando me disse isso, a princípio, fiquei surpreso.

---

**Para atingir o nível  
mais alto de eficácia é  
preciso elevar o limite da  
capacidade de liderança.**

---

— Vocês *sempre* demitem o líder? — perguntei. — Todas as vezes?

— Exato. Todas as vezes — ele disse.

— Não conversam primeiro com ele para ver se não é um bom líder? — perguntei.

— Não — ele respondeu. — Se ele fosse um bom líder, a organização não estaria naquela confusão.

Pensei comigo mesmo: *Sem dúvida. É a Lei do Limite*. Para atingir o nível mais alto de eficiência, é preciso elevar a tampa, de um modo ou de outro.

A boa notícia é que livrar-se do líder não é a *única* opção. Assim como ensino nas conferências que existe um limite no nível de eficiência, também mostro como colocar esse limite em um nível mais elevado.

## Como tornar-me um líder?

A LIDERANÇA É ALGO QUE SE DESENVOLVE AOS POUCOS, NÃO DA NOITE PARA O DIA

Tornar-se um líder é bem parecido com investir com sucesso na Bolsa de Valores. Quem espera ganhar uma fortuna em um dia não será bem-sucedido. O mais importante é o que se faz a longo prazo. Meu amigo Tag Short afirma: “O segredo do sucesso está nos compromissos assumidos dia a dia.” Se investir de forma contínua no desenvolvimento de sua liderança, permitindo que seus “recursos” aumentem, o resultado será, inevitavelmente, o crescimento com o passar do tempo.

Quando ensino sobre liderança em conferências, as pessoas geralmente perguntam se há líderes natos. Respondo sempre que, embora seja verdade que exista quem nasça com talentos naturais maiores do que os de outros, a capacidade de liderar é, na verdade, um conjunto de habilidades; quase todas podem ser aprendidas e aperfeiçoadas. Entretanto, esse processo não acontece da noite para o dia.

A liderança é algo complicado. Tem muitas facetas: respeito, experiência, força emocional, habilidades pessoais, disciplina, visão, dinamismo, momento certo para agir... e a lista continua. Como se vê, muitos fatores em jogo na liderança são intangíveis. Essa é a razão por que se



requer tanta maturidade de um líder para que seja eficaz. Foi apenas aos cinqüenta anos que realmente comecei a compreender com clareza os diferentes aspectos da liderança.

## AS QUATRO FASES DO DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA

Quer você tenha ou não uma grande habilidade natural para ser líder, é provável que seu desenvolvimento e progresso ocorram de acordo com as quatro fases seguintes:

### *Primeira fase — Não sei o que não sei*

A maioria das pessoas não consegue reconhecer o valor da liderança. Acreditam que seja apenas para alguns — aqueles que estão no topo da escada empresarial. Não têm idéia das oportunidades que perdem quando não aprendem a liderar. Compreendi claramente essa questão quando o reitor da faculdade compartilhou comigo que apenas um pequeno grupo de alunos havia se inscrito em um curso sobre liderança oferecido pela escola. Por quê? Somente alguns pensavam em si como líderes. Se os demais soubessem que ter liderança é ter influência e que, no decorrer de cada dia, a maioria dos indivíduos normalmente tenta influenciar pelo menos quatro pessoas, talvez seu desejo de aprender mais sobre o assunto tivesse sido estimulado. Isso é lamentável, pois uma vez que uma pessoa não sabe o que não sabe, não cresce.

### *Segunda Fase — Sei o que não sei*

Normalmente, em algum momento na vida, somos colocados em uma posição de liderança somente para olhar ao redor e descobrir que ninguém está nos seguindo. É nesse momento que passamos a perceber o quanto precisamos aprender a liderar. E, sem dúvida, é nesse momento que o início do processo se torna possível. O primeiro-ministro inglês sabiamente comentou: “Estar ciente de que você desconhece os fatos é um grande passo para o conhecimento.”

---

**Líderes bem-sucedidos  
são aprendizes. O processo  
de aprendizado é  
contínuo, resultado de  
autodisciplina e  
perseverança.**

---

Foi o que aconteceu comigo quando assumi minha primeira posição de liderança em 1969. Como dirigi equipes esportivas durante toda minha vida e fui presidente do centro acadêmico da faculdade, já me considerava um líder. Mas quando tentei liderar pessoas no mundo real, descobri a terrível verdade. Isso me levou a reunir recursos e a aprender com eles. Além disso, tive outra idéia: escrevi para os dez principais líderes de minha área e ofereci-lhes cem dólares por meia hora de seu tempo para fazer-lhes algumas perguntas. (Essa quantia era considerável para mim em 1969.) Nos anos seguintes, minha esposa, Margaret, e eu passamos a planejar nossas férias nos lugares em que essas pessoas viviam. Se um importante líder em Cleveland aceitasse meu pedido, então nossas férias naquele ano seriam em Cleveland, para que eu pudesse encontrar-me com ele. Minha idéia, de fato, valeu a pena. Aqueles homens compartilharam experiências comigo que, de outra forma, não teria como aprender.

### *Terceira Fase — Desenvolvo-me e aprendo, e isso começa a aparecer*

Quando você reconhece sua falta de capacidade e dá início à disciplina diária do crescimento pessoal na liderança, coisas interessantes começam a acontecer.

Pouco tempo atrás estava dando uma palestra a um grupo em Denver e, no auditório, notei um jovem de dezenove anos realmente atento chamado Brian. Por alguns dias, observei-o tomar notas com entusiasmo. Conversei com ele algumas vezes durante os intervalos. Quando cheguei à parte do seminário em que enfatizo que a liderança é um processo, pedi a Brian que se levantasse para conversar com ele diante dos ouvintes. Eu disse:

— Brian, tenho observado você e estou muito impressionado com sua vontade de aprender, colher informações e crescer. Gostaria de contar-lhe um segredo que mudará sua vida.

Todos os que estavam na platéia pareceram inclinar-se um pouco mais para a frente.

— Acredito que, daqui a uns vinte anos, você será um *grande* líder. Quero encorajá-lo a tornar-se um eterno aprendiz da liderança. Leia livros, ouça fitas regularmente e continue a participar de seminários. Sempre que se deparar com conceitos importantes da verdade ou com uma citação importante, anote-os com cuidado para futuras consultas. Não

será fácil — eu disse —, mas daqui a cinco anos, perceberá seu progresso, à medida que sua influência for maior. Em dez anos, desenvolverá uma competência que fará com que sua liderança seja altamente eficaz. Em vinte anos, quando estiver com apenas 39 anos de idade, se continuar a aprender e a crescer, outros provavelmente começarão a pedir que os ensine sobre a liderança. Alguns ficarão perplexos. Olharão um para o outro e dirão: “Como ele ficou tão esperto de repente?” Brian, você pode ser um grande líder, mas isso não acontecerá em um dia. Comece a pagar o preço agora.

Essa verdade que serviu para o Brian também se aplica a você. Comece a desenvolver sua liderança hoje e, algum dia, experimentará os efeitos desse processo.

#### *Quarta fase — Avanço simplesmente por causa do que sei*

Quando estiver na 3ª fase, poderá ser muito eficaz como líder, mas terá de pensar em cada movimento que fizer. No entanto, ao chegar à 4.ª fase, sua capacidade de liderar será quase automática. É nesse momento que experimentará a maior recompensa do mundo. Entretanto, a única maneira de chegar a essa fase é reconhecer o processo e pagar o preço.

## APRENDA HOJE PARA LIDERAR AMANHÃ

A liderança é algo que se desenvolve dia após dia, e não de uma só vez; isso é uma realidade. A boa notícia é que sua capacidade de liderança não é estática. Independentemente de seu ponto de partida, você sempre é capaz de melhorar. Isso acontece até com quem já estreou no palco mundial da liderança. Embora a maioria dos presidentes dos Estados Unidos atinja seu auge enquanto está no poder, outros continuam a crescer e a tornarem-se melhores líderes mais tarde, como o ex-presidente Jimmy Carter. Algumas pessoas questionaram sua capacidade de liderar enquanto ele estava na Casa Branca, mas, nos últimos anos, o nível de influência de Carter não pára de crescer. Sua grande honestidade e dedicação assistencial por meio do *Hábitat para a Humanidade* e de outras organizações ampliaram sua atuação. Hoje, todos ficam realmente impressionados com sua vida.

## LUTANDO PARA SUBIR

Há um velho ditado que diz: Campeões não se tornam vitoriosos no ringue, ali, simplesmente são reconhecidos. Isso é verdade. Se você quiser ver em que momento alguém se torna um campeão, observe a rotina diária dessa pessoa. O ex-campeão de peso-pesado Joe Frazier afirmou: “Você pode traçar um plano de luta ou um plano de vida, mas quando a ação começa, está por conta de seus reflexos. Nessa hora, aparecem os efeitos de seu treinamento. Se trapaceou nas horas escuras da madrugada, será descoberto à luz do dia.”<sup>2</sup> O boxe é uma boa analogia para o desenvolvimento da liderança, porque tem tudo a ver com a preparação diária. Ainda que tenha um talento natural, o indivíduo precisa preparar-se e treinar para ter sucesso.

Um dos maiores líderes dos Estados Unidos, o presidente Theodore Roosevelt, era fã de boxe. Na realidade, uma de suas citações mais famosas faz uma analogia ao boxe:

O importante não é a crítica nem o indivíduo que mostra de que modo o homem forte tropeçou ou como aquele que faz proezas poderia tê-las realizado melhor. O crédito pertence ao homem que de fato está na arena, cuja face se desfigura com o pó, o suor e o sangue; que luta com coragem; que erra e que tem muitas limitações; que conhece os maiores entusiasmos, as maiores devoções e que se consome em causas dignas; que, na melhor das hipóteses, conhece, ao final, o triunfo da sublime realização; e que, na pior das hipóteses, se fracassar, pelo menos fracassa ao mesmo tempo em que tem muita ousadia, para que seu lugar jamais seja entre aquelas almas frias e tímidas que não conhecem a vitória ou a derrota.

Como boxeador, Roosevelt não foi apenas um líder eficiente, mas também o mais brilhante de todos os presidentes dos Estados Unidos.

## UM HOMEM DE AÇÃO

TR (apelido de Roosevelt) ficou conhecido por freqüentar treinos regulares de boxe e de judô, enfrentava cavalgadas e longas e ferrenhas

caminhadas. Um embaixador francês que visitara Roosevelt costumava contar sobre a vez em que acompanhou o presidente em uma caminhada pelo bosque. Quando os dois chegaram à beira de um rio, muito fundo para ser atravessado a pé, TR despiu-se e esperou que o dignitário fizesse o mesmo para que ambos pudessem nadar até o outro lado. Nada era obstáculo para Roosevelt. Seu entusiasmo e perseverança pareciam não ter limites. Como candidato à vice-presidência em 1900, fez 673 discursos e viajou 32 mil quilômetros, enquanto fazia campanha para o presidente McKinley. Anos após sua gestão presidencial, enquanto se preparava para fazer um discurso em Milwaukee, Roosevelt levou um tiro no peito vindo de um suposto assassino. Com uma costela quebrada e uma bala no peito, Roosevelt insistiu em fazer o discurso de uma hora antes de deixar que o levassem para o hospital.

## ROOSEVELT COMEÇOU DEVAGAR

De todos os líderes que os Estados Unidos já tiveram, Roosevelt foi um dos mais fortes — tanto física quanto mentalmente. Entretanto, não o era no começo. O presidente vaqueiro dos Estados Unidos nasceu em Manhattan, em uma família abastada e eminente. Quando criança, era fraco e muito doente. Acometido de asma, que o debilitava, e dotado de uma visão bastante fraca, era extremamente magro. Seus pais não sabiam ao certo se ele sobreviveria.

Aos doze anos de idade, o pai do jovem Roosevelt disse-lhe: “Você tem boa cabeça, mas não tem corpo saudável, e, sem a ajuda do corpo, a mente não chega até onde deveria. Você tem de desenvolver o corpo.” Foi isso o que ele fez. TR começou a usar um tempo diário para desenvolver o corpo e a mente, e continuou fazendo isso pelo resto da vida. Exercitava-se com pesos, fazia longas caminhadas, patinava no gelo, caçava, remava, andava a cavalo e lutava boxe. Assim que se formou em Harvard, estava pronto para enfrentar o mundo da política.

## NÃO HÁ SUCESSO DA NOITE PARA O DIA

Roosevelt também não se tornou um grande líder da noite para o dia. Sua estrada rumo à presidência foi de crescimento lento e contínuo.

Ocupando várias posições — de chefe do departamento de polícia da cidade de Nova York a presidente dos Estados Unidos —, ele continuou aprendendo e crescendo. Aperfeiçoou-se e, com o tempo, tornou-se um forte líder.

A lista de realizações de Roosevelt é notável. Sob sua liderança, os Estados Unidos emergiram como uma potência mundial. Ele ajudou o país a desenvolver uma marinha de primeira classe. Cuidou para que o Canal do Panamá fosse construído. Negociou a paz entre Rússia e Japão, tendo recebido o Prêmio Nobel da Paz durante o processo.

Quando as pessoas questionaram sua liderança — por ter assumido a presidência quando McKinley foi assassinado —, fez campanha e foi reeleito, o que não acontecera a nenhum outro presidente até então. Sempre um homem de ação, ao encerrar o mandato de presidente, em 1909, Roosevelt imediatamente viajou para a África, onde conduziu uma expedição científica patrocinada pelo Instituto Smithsonian.

Em 6 de janeiro de 1919, em sua casa em Nova York, Theodore Roosevelt morreu enquanto dormia. O vice-presidente em exercício, Marshall, disse: “A morte teve de levá-lo durante o sono, pois se Roosevelt estivesse acordado, teria sido uma luta.” Quando o tiraram da cama, encontraram um livro sob seu travesseiro. Até o último momento, TR ainda se empenhava para aprender e aperfeiçoar-se.

Se você quiser ser um líder, a boa notícia é que isso é possível. Todos têm o potencial, mas isso não acontece da noite para o dia. Exige perseverança. Não ignore o fato de que se tornar um líder é um processo. Não se desenvolve liderança em um dia. Leva uma vida.