



ATREVA-SE A MUDAR!



Como praticar a melhor gestão
de pessoas e processos







Alessandra Assad



ATREVA-SE A MUDAR!



Como praticar a melhor gestão
de pessoas e processos





copyright © 2007 Alessandra Assad

CIP-BRASIL. CATALOGAÇÃO-NA-FONTE
Sindicato Nacional dos Editores de Livros, RJ

Assad, Alessandra

Atreva-se a mudar: como praticar a melhor gestão de pessoas e processos /
Alessandra Assad. – Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2007.

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-6030-317-5

1. Auto-realização. 2. Comportamento organizacional. 3. Mudança organizacional.
4. Liderança. 5. Mudança (Psicologia). 6. Conduta. 7. Sucesso. I. Título.

07-4200.

CDD: 658.406

CDU: 65.011.4

2007

Todos os direitos reservados a Thomas Nelson Brasil
Rua Nova Jerusalém, 345 – Bonsucesso
Rio de Janeiro – RJ – CEP 21402-325
Tel (21) 3882-8200 – Fax: (21) 3882-8211 / 3882-8313
www.thomasnelson.com.br





Sumário

Atreva-se a mudar!.....	9
Dedicatória	11
Agradecimentos	13
Prefácio	17
Líderes da mudança.....	21
Não vai dar certo	29
Atreva-se!.....	33
Elefantes <i>versus</i> formigas.....	39
Queijo vencido	42
O futuro no presente.....	45
A invulnerabilidade da Polaroid.....	47
Boas mudanças	48
Kodak – Do corte para o crescimento sem queimar o filme....	49
Atreva-se!Oito dicas para transformar uma empresa.....	51
A importância do líder.....	53
Os exemplos de quem contagia	58
Dicas para líderes aplicarem com suas equipes	59





6 Alessandra Assad

A diferença de gerenciar e de liderar a mudança.....	59
Curiosidade.....	60
Energia que flui.....	61
O que mais importa?	61
O que você faz, mesmo?	63
Construindo um contexto.....	67
Curiosidade.....	69
Exemplo da GE.....	69
Os passos da metamorfose	69
Construindo o contexto da mudança	70
Como descobrir o que deve ser mudado?	73
Curiosidade.....	73
Travessia traumática	73
As sementes da mudança	77
Lembrete	83
Atreva-se!.....	84
“Mudar sem mudar”	87
As mudanças mais relevantes.....	89
Rapidez, foco e profundidade	91
Pedras no caminho	93
Como ampliar o sentido de urgência?	95
Tom Peters ensina o trabalho de chefe que funciona	95
Para ser mais minucioso	96
A estratégia das melhores rãs.....	97
Numerador e denominador	98
Ajuste de velocidade	99
Os oito erros da mudança	101
1 – Não criar um sentido adequado de urgência entre os executivos e os funcionários	102





2 – Não criar uma aliança de orientação forte o suficiente...	103
3 – Subestimar o poder da visão corporativa.....	104
4 – Não comunicar a visão de forma maciça e adequada ...	105
5 – Não fomentar o empowerment	105
6 – Não gerar resultados de curto prazo.....	106
7 – Cantar vitória antes da hora	107
8 – Não incorporar as mudanças à cultura da empresa	108
Dica	109
Neutralização.....	109
Fusões e Aquisições – unindo diferenças para uma única mudança	109
As fontes de resistência.....	111
Supere as ameaças externas	112
Evite as ameaças internas	114
Ancore-se em um porto seguro	114
Curiosidade.....	116
As fontes da resistência	117
Curiosidade.....	118
O sucesso e a resiliência.....	123
Era uma vez – A lebre e a tartaruga.....	126
Atreva-se!.....	127
Oito dicas para transformar uma empresa.....	127
Atreva-se!.....	128
Os dez melhores princípios	131
1. Cuide do lado humano de forma sistemática	132
2. Comece por cima	133
3. Envolve todos os escalões	133
4. Prepare a justificativa formal	133
5. Estimule o senso de propriedade	134





6. Transmita a mensagem	134
7. Avalie o cenário cultural	135
8. Trate abertamente da cultura	135
9. Prepare-se para o inesperado	135
10. Fale com as pessoas	136
Mudar é deixar de ser?	139
Atreva-se!.....	141
A grande mudança	144
Uma nova perspectiva.....	149
Krishnamurti.....	149
Referências bibliográficas	151





Atreva-se a mudar!

Se as coisas não mudam, mude as coisas! É incrível como vejo, todos os dias, centenas de pessoas reclamando que está tudo sempre igual e ficam de braços cruzados, esperando resultados diferentes. Gosto muito da pergunta que o professor Carlos Alberto Júlio, que me deu a honra de escrever o prefácio deste livro, sempre faz: “Por que você espera resultados diferentes, se faz as coisas sempre iguais?” Somos nós que temos de mudar nossas atitudes.

Quanto mais eu vivo, mais percebo o poder da atitude em minha vida. É mais importante que o sucesso, que o fracasso, que o conhecimento. Ela tem o poder de falir uma empresa ou de destruir uma família. E ela não é dada, é você que escolhe sua atitude todos os dias.

Frank Maguire, vice-presidente da FedEx, disse, certa vez, que vida é 10% do que acontece com você e 90% de como lida com tudo isso. O que você faz com o aprendizado que tem? Como você resolve seus contratempos? Os problemas das empresas são sempre iguais: pessoas ou processos. Você consegue perceber o quanto é importante





10 Alessandra Assad

o sorriso no seu rosto? E nada do que estou falando tem a ver com tecnologia ou com dinheiro.

A atitude que devemos ter nesses tempos de adversidade é a de gratidão. Cada um de nós faz parte de um time, de uma equipe. É preciso aprender a dizer para seus colegas que não sabe sobre algo e pedir a opinião deles. Deixe as pessoas pensarem por si. Você se surpreenderá com o potencial criativo que eles lhe revelarão. Seja o *coach*, seja o líder; não diga o que fazer. Mostre um novo caminho e veja acontecer. Crie relacionamentos por intermédio de confiança ao longo do tempo. Quando foi a última vez que você incentivou alguém?

Reconheça aqueles que tiveram influência em sua vida. Procure uma dessas pessoas e, na próxima semana, ligue para ela e agradeça, sinceramente. Diga em vida; não espere a pessoa morrer para então lembrar quão importante ela foi ou é. Lembre-se de que nada é impossível quando se pensa com o coração. Alvin Tofler já disse: “É melhor errar do lado do risco do que do lado da precaução.”

Nossa zona de conforto é o que nos impede de crescermos ou de fazermos; e realizações sadias e significativas exigem que você dê um passo além dessa zona. Não permita que você fique muito confortável; afinal, um período de desconforto é muito melhor do que uma vida inteira de olhar desolador ao passado.

Incentive o seu futuro! Jamais se esqueça do seu potencial e não deixe que estereótipos ou exemplos de mercado e de pessoas moldem suas possibilidades, eliminando sua opção de crescer. Olhe as pessoas nos olhos. Somos tão ocupados que não temos tempo para aqueles que fazem diferença em nossa vida. Cuide das flores do seu jardim. Seu potencial está em você. Atreva-se a mudar!





Dedicatória

Dedico este livro àquele que representou um grande exemplo de força de vontade e mudança em minha vida: meu querido avô materno, Martiniano Ceccon Parolin (*in memorian*), que, filho de humildes imigrantes italianos, modificou essa realidade e se tornou médico, escritor, poeta, músico e um notável espiritualista.

Obrigada, vovô Max, por ter me deixado, entre muitas saudades, a herança da sua máquina de escrever imantada com sua energia maravilhosa, fonte da minha inspiração para todas as mudanças pelas quais passei em minha vida.







Agradecimentos

A fita era vermelha e as letras, todas maiúsculas. Com apenas uma das mãos, escrevi e illustrei sozinha meu primeiro livro, aos 8 anos. Eu não sabia ainda como destravar aquela máquina, e muito menos como datilografar com todas as letras em preto.

A Cidade Coração nasceu despreziosamente em silêncio, nos raros momentos em que conseguia “roubar” a relíquia que meu avô deixara como herança. Dediquei aquele único exemplar artesanal à minha mãe, que, a partir daquela data, entendeu que as letras e a máquina deveriam fazer parte da minha vida.

Não demorou muito, descobri a paixão pelo Jornalismo. Mais difícil do que aprender a destravar a máquina, foi desbloquear a mente para não acreditar em alguns “professores” e em várias pessoas que me diziam, com todas as letras e sons, que eu não sabia escrever e jamais poderia ter uma profissão que dependesse disso. Foram muitos os momentos de tristeza e frustração, as folhas rasgadas, os tubos de corretivos já vazios e muitas noites sem dormir,



tentando entender e sonhando com um futuro que me desse a alegria de poder realizar meus sonhos.

Muito tempo depois, em um novo cenário e com uma velocidade maior, consigo concluir o meu primeiro livro: concebido na tela do meu computador pessoal, um dos primeiros bens que pude comprar com o esforço do meu trabalho. Agradeço a Deus por ter me possibilitado chegar até aqui e àquelas mãos pequenas que sempre me encheram de carinho, o olhar doce, o incentivo e a presença certa nos momentos de alegria, de tristeza, de saúde e de doença, que me fizeram acreditar que poderia vencer o impossível. Quero agradecer à minha mãe, Elizabeth, por toda a base que me deu, por ter me ensinado o significado da palavra caráter, por ter me apoiado incondicionalmente sempre e por ser a crítica mais severa do meu trabalho, e esta artista plástica maravilhosa que o mundo ainda há de descobrir. Quero também agradecer ao meu pai, Roberto, por ter me proporcionado tantas coisas boas, por ter me ensinado muito sobre a vida e por ter me presenteado com o meu primeiro computador. Em tempo, quero agradecer à minha irmã, Bianca, por ter compreendido, ainda que muito tempo depois, por que eu preferia ficar sozinha com a máquina de escrever a brincar de bonecas com ela, e por ser hoje uma amiga fiel, e uma das pessoas que apóiam o meu trabalho, e por me assessorar diariamente com competências tão diferentes e complementares às minhas.

Em todos os meus caminhos, tive o privilégio de conhecer pessoas especiais e desfrutar de suas companhias, compartilhar seus conhecimentos e aprender com suas experiências. Quero aproveitar este espaço para agradecer ao amigo Ney Alves de Souza, que me encorajou a escrever, ainda que sob sua pressão e supervisão.



Na revista *VendaMais*, conheci Raúl Candeloro que, entre tantas coisas, me ensinou o significado da palavra franqueza e o poder que o estudo e o aprimoramento constante têm nas mudanças que construímos para nós. Tal qual um irmão mais velho, até hoje discute, briga e cobra soluções diárias para o desenvolvimento da equipe e do aperfeiçoamento da qualidade do meu trabalho. Foi na Editora Quantum que pude conhecer também pessoas especiais como Brasília Andrade Neto, Cione dos Santos (Cica), Juliana Kutz e Anderson L.A., que me foram apresentados por Júlio Clebsch.

Hoje, olho para trás e tento descobrir como teria sido minha vida sem a descoberta da magia da gestão! E o responsável por me apresentar esse novo universo foi um grande professor, palestrante e escritor chamado Carlos Alberto Júlio, que me ajuda e me ensina todos os dias um pouco sobre liderança, marketing, empreendedorismo, estratégia, amizade e, principalmente, sobre pessoas. Mais que um mestre, um *coaching*, um amigo que quero ter para a vida toda. Tenho muita gratidão ao José Salibi Neto e à equipe da HSM, por terem me proporcionado a descoberta de tantos conceitos junto aos maiores gurus do mundo e por terem sido a fonte inspiradora de grande parte das minhas idéias aqui descritas.

Sou grata também aos amigos Ana Rose Ferrarezi e Tom Coelho, que nunca me deixam desistir nos momentos difíceis. Agradeço ao Marcelo Ortega, por ter me ajudado a encontrar o tema para este livro; ao Edílson Lopes, por ter me ouvido e me aconselhado com sua experiência; e também ao Brasília Wille, por me ensinar muito sobre fotografia e percepção humana.

E quando finalmente acho que a vida já me proporcionou tudo de bom que eu mereço, eis que conheço uma pessoa incrível, que





16 Alessandra Assad

acreditou em mim e me propôs o desafio de escrever este livro, que me fez acreditar que seria capaz de alcançar este sonho. Um Pit Bull singular, Luis Paulo Luppá não só é capaz de arrastar multidões por onde passa, como também tem um jeito único de demonstrar seu carinho e apostar nas pessoas. Foi ele quem realizou o meu sonho e é o responsável por esta realidade. Nunca vou esquecer!

Que Deus abençoe a cada um de vocês, porque eu já sou abençoada por ter a todos em minha vida. Muito, muito obrigada também aos “professores” que me ensinaram o significado das palavras superação e persistência.

Hoje, quando abro os olhos, vejo um sonho concretizado e a sensação do muito que ainda tenho de fazer e aprender. Se sorte é uma combinação de preparo e oportunidade, eu diria que contei ainda com a ajuda de uma fita vermelha: um detalhe, mas que pode fazer toda a diferença!





Prefácio

Há muito tempo que bons jornalistas escrevem ótimos textos sobre o mundo dos negócios e da gestão. A imprensa especializada produz um arsenal importante sobre administração, sobre grandes líderes, grandes empresas e, principalmente, sobre histórias de sucessos e fracassos que nos mostram as armadilhas para o insucesso e os atalhos para uma carreira vitoriosa.

Alguns jornalistas mais atentos, e até mais apaixonados pelo mundo da gestão e pelo comportamento de mercado, se superaram e escrevem excelentes livros. Só para lembrar, mas sem querer compará-los, Peter Drucker e Malcon Gladwell são jornalistas de formação e profissão.

Drucker, considerado o pai da administração neoclássica, e que será citado por várias vezes neste livro, foi determinante na elaboração de uma disciplina dos negócios. Ninguém, como ele, observou, diagnosticou e previu mais sobre o passado, o presente e o futuro das empresas, investidores e seus gestores.





18 Alessandra Assad

Mais contemporâneo, Malcon Gladwell, também citado nesta obra, é um jornalista diferente: foca suas pesquisas e observações no comportamento dos consumidores, dos mercados e em como tomamos decisões no mundo dos negócios diante das tendências e mudanças constantes no comportamento das pessoas.

Alessandra Assad, também jornalista especializada em negócios, abraça com tremenda paixão a dinâmica das empresas e o entendimento das pessoas que nelas trabalham.

Atreva-se a Mudar não é um livro de auto-ajuda; é um verdadeiro manual de autodesenvolvimento.

Com seu olhar curioso e investigativo, Alessandra, que é uma contumaz e disciplinada freqüentadora dos nossos seminários internacionais, tem lido, pesquisado e entrevistado os maiores gurus da gestão durante os últimos anos.

Como diretora de redação da revista *VendaMais* – a mais importante publicação dedicada aos profissionais de vendas no Brasil, Alessandra e sua equipe têm brindado seus leitores com artigos e entrevistas bem elaborados, levando preciosa ajuda ao desenvolvimento profissional e empresarial.

Fruto do ambiente e de seu interesse, nasce este desafiante livro que irá conduzi-lo não só a importantes reflexões como também, pouco a pouco, apresentará a você importantes ensinamentos dos grandes mestres da Administração.

Mudar não é mais uma opção, é atrever-se ao novo, é sintonizar-se com o atual, é mudar o olhar para as oportunidades.

O mundo muda desde que o mundo é mundo. Heráclito, também citado por Alessandra, ao dizer que “tudo flui”, expressava seu fascínio pelas mudanças, pelo novo. Hoje, muitos se assustam com as rápidas transformações no mundo corporativo e na concorrência. Nesta obra, fica claro que, enquanto muitos choram,





Atreva-se a mudar! 19

outros vendem lenços, e o que altera sua atitude em relação aos desafios à mudança é o seu olhar sobre o que muda. Atrever-se a mudar é ter sempre a atitude vencedora de querer e ser diferente. A busca pelo novo é o que tirará você do mundo comoditizado do trabalho, o fará especial, é verdade, mas, acima de tudo, lhe dará uma nova perspectiva da vida além do trabalho e dos negócios, pois, no final dos tempos, queremos deixar um legado de ter contribuído para um mundo melhor.

Boa leitura.

Carlos Alberto Júlio

Presidente da HSM do Brasil





“O primeiro passo para a mudança é a aceitação. Uma vez que você aceite a si mesmo, você abre a porta para a mudança. Isso é tudo o que você tem de fazer. Mudança não é algo que você faz, é algo que você permite.”

Will Garcia





Líderes da mudança

Em um contexto de mudanças constantes nas organizações, para adaptar-se ao novo conceito de mercado, muitas vezes é difícil para o empresário reorganizar sua empresa e mudar seu foco. Contudo, desde que o mundo é mundo, as mudanças existem e a resistência a elas também. Alfred Sloan, que se tornou presidente da GM, em 1923, e foi um dos grandes gurus da administração naquela época, investia contra um vírus que contamina as empresas até hoje, a dificuldade de adaptar-se às mudanças.

Há muito tempo, Peter Drucker já dizia que a maioria das pessoas pensa que os últimos anos foram de grandes mudanças. Ele acreditava que, na verdade, essa impressão se devesse ao fato de os 30 anos passados terem tido tão pouca descontinuidade, e acredita que estamos no ponto em que a transição muda de curso. O exemplo utilizado por Drucker cita que experimentamos duas grandes transições nos últimos 500 anos no Ocidente: uma a partir de Gutenberg e a outra a partir da máquina a vapor. Nesses casos, depois de 40 ou 50 anos, houve uma mudança total,





22 Alessandra Assad

e estamos justamente nesse ponto de ebulição. Em razão disso, todas as empresas terão de se transformar em líderes de mudança. Não é possível gerir a mudança; você só pode estar à sua frente. E estar à frente implica derrubar todo e qualquer tipo de preconceito ou conceito “míope” de pensar que em time que está ganhando não se mexe.

“Mudança é o processo no qual o futuro invade nossas vidas.”

Alvin Toffler

Os empresários precisam levar em conta, e priorizar, a questão das pessoas à frente dos processos. Envolver os recursos humanos pode ser um primeiro passo. Não adianta impor novos processos para as pessoas sem antes envolvê-las com a importância e o comprometimento necessários para que as mudanças aconteçam de forma positiva.

Vejamos como foi a transição da geração analógica para a digital. Nem faz tanto tempo, mas todos nós precisamos nos adaptar às novas tecnologias rapidamente e, com isso, quanto mudou em nossa vida? O fenômeno da internet, por exemplo, mudou tudo em matéria de comunicação e de gestão de negócios e de informações. Só sobreviveram aqueles que tiveram capacidade de se adaptar. E assim será no futuro com todas as outras coisas.

O maior problema que enfrentamos com as mudanças é o medo do desconhecido e, muitas vezes, é esse medo que nos empurra para trás. Se pararmos para pensar, vamos nos lembrar de empresas como a Olivetti que, durante muitos anos, foi líder de mercado no segmento das máquinas de escrever. Se a empresa tivesse se adaptado em tempo às mudanças, será que hoje as máquinas de escrever não teriam uma versão “cibernética” da





marca? Ou, ainda, será que a Kodak não foi muito resistente à mudança e confiou mais do que deveria no produto “filme”? Com a entrada das câmeras digitais, qual o futuro do produto carro-chefe da marca no mercado doméstico? Na era da convergência das mídias, como será o telefone do futuro? E os jornais?

“Se você quer que as coisas sejam diferentes, talvez a resposta seja se tornar diferente você mesmo.”

Norman Vincent Peale

Se olharmos para trás, certamente teremos uma centena de exemplos de empresas que eram líderes de mercado e que hoje não existem mais por terem confiado demasiadamente na liderança soberana e absoluta, e por terem sido resistentes às mudanças: Bamerindus, Mappin, Mesbla, Banco Nacional, Polaroid, TransBrasil e Prosdócimo são apenas alguns exemplos.

Os empresários precisam incluir o item inovação urgentemente em seu planejamento. Considerando que mais de 1/3 das grandes inovações vêm dos clientes, nem precisa dizer o quanto o cliente pode e deve estar envolvido em todo o processo de mudanças das organizações. É preciso olhar com carinho para todos os setores da empresa e da economia: eles estão constantemente mudando, e precisamos estar aptos e sensíveis para a percepção, análise e adaptação de cada uma delas para o nosso cotidiano e para o nosso planejamento.

Por incrível que pareça, é fato que a massa dos funcionários operacionais é bem menos resistente às mudanças que seus líderes. Treiná-los, porém, para encarar esse processo com naturalidade é extremamente importante. Mas é preciso começar pelos líderes, porque são eles que passarão a credibilidade de



que os colaboradores precisam para confiar em todos os processos que envolvem as mudanças. Quanto mais segurança os funcionários tiverem no aspecto positivo da mudança, mais rápido as coisas tendem a acontecer. Mas essa confiança virá principalmente dos líderes, porque, muitas vezes, as mudanças são entendidas como a “reengenharia do passado”, na qual estavam incluídas centenas de demissões. Hoje, também mudou essa e outras questões da gestão.

Quanto menor o *turnover* mais fácil é conduzir um processo de mudanças eficaz. É preciso conscientizar que mudar não é pular de “galho em galho”. Como dizia Lavoisier: “Na natureza nada se perde, nada se cria. Tudo se transforma.” É isso que precisamos: fazer que líderes e liderados entendam com naturalidade a mudança.

“Não há nada permanente, exceto a mudança.”

Heráclito

Eu não diria que em toda mudança há risco envolvido. O que acontece é que quanto mais a empresa demora para acompanhar o dia-a-dia das mudanças naturais, maior a chance de a mudança repentina provocar algum tipo de desequilíbrio de gestão e afetar diretamente as pessoas envolvidas e os resultados projetados. Nesse caso, o risco é diretamente proporcional ao tempo que você ficar de olhos vendados, negando que a mudança é necessária e que poderá transformá-la no seu maior ativo. Mesmo assim, eu diria que não conheço sucesso sem risco.

Quando paramos para pesar todos os riscos que envolvem as mudanças, chegamos à conclusão de que a única forma de ter mais segurança é conhecer muito bem todas as variáveis que



envolvem o processo. E saber muito bem requer estudos e muita reciclagem profissional. É natural que muitos de nós, depois de alguns anos, voltemos às salas de aula para estudar e aprender. Em um mundo de mudanças constantes, aprender continuamente é fundamental. Muitas vezes, o conhecimento do passado ainda é aplicável, mas com uma série de restrições.

Mudar é sair da zona de conforto. É mexer no queijo, como diz Spencer Johnson, no livro *Quem Mexeu no meu Queijo*. É querer mais para ter mais, e para ser mais. O estudo é sempre o melhor caminho e, se for compartilhado com a equipe, seguramente terá muito mais valor. Hoje, não existe mais espaço nas empresas para líderes autoritários e detentores de todo o conhecimento. Descer do pedestal e encarar o grupo como aliado pode ser um importante caminho para o desenvolvimento intelectual e o aumento do capital humano e financeiro das empresas. Uma pena que hoje tão poucos empresários tenham essa visão. Quase 100% daqueles que a têm são pessoas e empresas de sucesso. Só não enxerga isso quem ainda está com os olhos vendados, com uma postura do passado e querendo que as coisas aconteçam como eram há 10 ou 20 anos. Eu sinto muito, mas quem ainda estiver pensando assim, melhor fechar as portas, antes que elas se fechem com o vento.

“Mude. Isso tem o poder de enobrecer, curar, estimular, surpreender, abrir novas portas, trazer experiência nova e criar excitação na vida. Certamente, vale o risco.”

Leo Buscaglia

É preciso avaliar onde estamos hoje, quem queremos ser amanhã e o que vamos fazer para chegar lá. É a estratégia quem vai dizer se o risco é realmente o melhor caminho. Talvez o maior



problema de alguns gestores seja a falta de estratégia em suas ações, que os levam, muitas vezes, a correr risco por falta de opção. O ideal é encarar as mudanças como um ativo natural de crescimento. O mundo muda o tempo todo em uma velocidade assustadora, e quem não acompanhar, ficará para trás. Aliás, manter a zona de conforto ativa já é ficar para trás. É preciso abrir a mente e estar receptivo às mudanças que considere fundamentais para a natureza do seu negócio, e para que isso aconteça não é necessário apenas boa vontade, é preciso muito estudo também, para que haja uma adaptação alinhada entre pessoas físicas e jurídicas em todos os processos de mudança. Só a partir do momento em que a mudança for bem aceita por todos em uma corporação é que os resultados poderão ser mensurados.

Nós próximos capítulos, apresento um estudo que fiz junto a grandes autores mundiais que tratam do tema e mostram uma luz para darmos os primeiros passos. Foram muitas horas de leitura, compilação de material, vivência de alguns processos e muita pesquisa em livros e revistas, para reunir o que encontrei de melhor em matéria de mudança, a fim de ajudar você a caminhar em direção ao novo, à sobrevivência e ao crescimento. A teoria é de grande valia, mas procurei mesclar todo o estudo com *cases* de empresas e, principalmente, histórias de grandes pessoas, como você e eu, que, muitas vezes, acreditam que nada têm a ensinar ao próximo, mas que, com a simplicidade de suas histórias, nos mostram como cada um de nós pode sim fazer sua própria mudança e construir a diferença no mundo.

O livro permite uma mistura de prática cotidiana com estudo introdutório de gestão de pessoas, que pode facilmente ser aplicado em pequenas, médias e grandes empresas, mas, principalmente, na sua casa e na sua vida.



Atreva-se a mudar! 27

A mudança e o aprendizado serão novos companheiros contínuos em nossa vida. É preciso não só aceitá-los mas também recebê-los bem. Isso pode fazer uma grande diferença para você chegar ao sucesso que tanto almeja. Afinal, “o que quer que o fez ter sucesso no passado não o fará ter sucesso no futuro”. Pense nisso e mude, antes que alguém faça isso por você!

“Nunca subestime o seu poder de mudar a si e nunca superestime o seu poder de mudar os outros.”

H. Jackson Brown



