

E-BOOK

# Trilha de Formação de Potenciais Coordenadores de Lavoura

## CAPÍTULO 2

# LIDERANÇA

# LIDERANÇA

## Sumário

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| A liderança que queremos<br>SER | 05 |
| Pipeline da Liderança           | 06 |
| Liderança Situacional           | 08 |



# VAMOS RECORDAR?

## A liderança que queremos SER



ESTÁGIO 5

FOR ALL | PARA TODOS

- Estão próximos das equipes, pedindo e incentivando sugestões do seu pessoal e envolvendo-o nas decisões.
- Reconhecem a importância de cada membro do time, destacando suas conquistas e ajudando-as a evoluírem em suas carreiras.
- São tipos que as pessoas querem seguir, pois elas consideram sua liderança competente, honesta e confiável. São líderes inclusivos, inspiradores e acolhedores.
- Sempre colocam os valores em primeiro lugar.

## Pipeline da Liderança

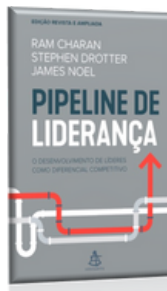
- **De Gerenciado para Gerente de Si Mesmo** – Adquirir autodisciplina, responsabilidade e habilidades técnicas essenciais.
- **De Gerente de Si Mesmo para Gerente de Outros** – Aprender a delegar, desenvolver equipes e priorizar resultados coletivos.
- **De Gerente de Outros para Gerente de Gerentes** – Focar no desenvolvimento de líderes e na gestão indireta de equipes.
- **De Gerente de Gerentes para Gestor Funcional** – Desenvolver visão estratégica para a área e alinhar ações à empresa.
- **De Gestor Funcional para Gestor de Negócio** – Integrar diversas áreas e tomar decisões estratégicas para o negócio.
- **De Gestor de Negócio para Gestor Corporativo** – Pensar na organização como um todo, garantindo crescimento e sustentabilidade.

## Líder de Si X Líder de Outros

**Cada fase exige novas habilidades, valores e mudanças de tempo dedicado às atividades.**

Quando profissionais mudam o nível de responsabilidade, é necessário uma abertura para aprender e desenvolver-se para o próximo nível. Requer orientação, apoio, acompanhamento e uma **mentalidade de abertura**.

**O desafio** deixa de ser entregar excelentes resultados individuais e **passa a ser** fazer com que **cada membro da equipe entregue bons resultados de forma coordenada** com todos da equipe.



## Liderança

Liderança **não é apenas um cargo.**

É uma condição, um comportamento humano, uma atitude, uma força interior que reflete em outros, inspira e mobiliza indivíduos e equipes.



### Liderança Situacional

A **Liderança Situacional** foi criada por Paul Hersey e Ken Blanchard e é um modelo que ensina que o melhor líder não é aquele que tem um único estilo fixo, mas sim aquele que sabe se adaptar à necessidade de cada pessoa e de cada situação.

A teoria propõe quatro estilos principais, que variam conforme o grau de direção (tarefa) e apoio (relacionamento) que o líder oferece:

- **Diretivo**
- **Treinador**
- **Apoiador**
- **Delegador**

## Os 4 Estilos de Liderança

### 1 - Diretivo (Dizer)

“Faz assim!”

Quando usar? Quando alguém está iniciando uma atividade e ainda não sabe como fazer. Quando há mudanças no processo e é preciso seguir um novo padrão.

### 2 - Treinador (Estimular)

“Vamos juntos!”

Quando usar? Quando a pessoa já sabe um pouco, mas ainda não tem total confiança. Quando alguém está inseguro e precisa de motivação.

## Os 4 Estilos de Liderança

### **3 – Apoiador (Participar)**

“O que você acha?”

Quando usar? Quando a pessoa já tem conhecimento, mas precisa de mais autonomia. Quando a equipe está motivada e pronta para se envolver mais.

### **4 – Delegador (Empoderar)**

“Está com você!”

Quando usar? Quando a pessoa já tem total conhecimento e autonomia. Quando a equipe já trabalha com excelência e responsabilidade.

## Evolução da Maturidade

### >>> Perfil

Quando a pessoa tem um **perfil alinhado** ao cargo, ela tende a alcançar autonomia mais rápido. Mas é essencial considerar o **nível do cargo** e respeitar o **tempo de desenvolvimento**, para que as expectativas sejam realistas e coerentes com a jornada do colaborador.

### >>> Aprendizagem

Algumas pessoas têm mais facilidade natural para aprender e se adaptar. Por isso, é importante observar quanto cada colaborador absorve de conhecimento e quanto tempo leva para transformar isso em resultados práticos.

### >>> Disposição

Pessoas com mais interesse e disposição tendem a evoluir mais rápido, devido à sua dedicação e automotivação.

A disposição influencia o tempo de resposta a estímulos — e pode ser fortalecida ou enfraquecida conforme o ambiente e as influências ao redor.

## Evolução da Maturidade



Quanto mais baixa a maturidade do profissional na tarefa, maior a necessidade de treinamento e acompanhamento.



Quanto alta a maturidade do profissional na tarefa, maiores devem ser a autonomia e a liberdade.



**NOS VEMOS NO  
NOSSO  
ENCONTRO!**

**SLC** *Agrícola*

**P25**