

Apostila do Curso

Conteúdo e Atividades



Liderança
Estratégica

Liderança Estratégica



Nome:

Sobre o curso

O curso de Liderança Estratégica prepara profissionais para liderar com propósito, visão e resultados, sem abrir mão da gestão humanizada. Ao longo da jornada, o aluno desenvolve competências essenciais como mentalidade estratégica, comunicação assertiva, inteligência emocional, delegação eficiente, mediação de conflitos e engajamento de equipes.

Com apoio de um estudo de caso prático da loja fictícia Estilo Urbano, o curso conecta teoria e realidade de mercado, mostrando como transformar desafios diários em oportunidades de crescimento. O foco é formar líderes que inspiram pelo exemplo, constroem equipes de alta performance e deixam um legado positivo dentro das organizações.

O que aprender com este curso?

Mentalidade de Liderança: como migrar do autoritarismo para uma liderança inspiradora que mobiliza o time por propósito.

Gestão de Talentos (Estilo Urbano): estratégias práticas para mapear perfis, delegar com confiança e extrair o melhor de cada colaborador.

Inteligência Emocional e Conflitos: ferramentas para mediar tensões interpessoais e manter a produtividade mesmo sob alta pressão.

Comunicação e Engajamento: como estruturar diálogos transparentes e processos participativos que fortalecem o senso de pertencimento.



Quantidade de Aulas
8 aulas



Carga horária
12 horas



Sumário

1 - A Mentalidade do Líder Estratégico

1.1 - A Evolução do Pensamento de Gestão:

1.2 - Liderança Estratégica vs. Operacional:

1.3 - O Capital Intelectual como Ativo

Principal:

1.4 - A Ponte do Potencial Individual:

1.5 - A Responsabilidade do efeito cascata:

1.6 - Exercícios de Fixação:

2 - O Fator Humano como Diferencial

2.1 - A Transição do Modelo Mecânico para o Humanizado:

2.2 - O Líder como Gestor de Clima:

2.3 - A Valorização Individual no Engajamento

Coletivo:

2.4 - O Diferencial Competitivo do "Brilho nos Olhos":

2.5 - A Psicologia do Exemplo Prático:

2.6 - O Líder como Mentor de Carreira:

2.7 - Consistência e Credibilidade:

2.8 - A Pedagogia do Erro:

2.9 - Formação de Sucessores e Legado:

2.10 - Exercícios de Fixação:

3 - Mapeamento de Talentos e Perfis

3.1 - A Ciência dos Perfis Comportamentais:

3.2 - O Perfil Analítico (Lucas):

3.3 - O Perfil Comunicador (Fernanda):

3.4 - O Perfil Planejador/Estável (Daniela):

3.5 - O Perfil Executor (Marina):

3.6 - Exercícios de Fixação:

4 - Inteligência Emocional e Mediação Estratégica

4.1 - A Neurociência Aplicada ao Varejo:

4.2 - As Cinco Dimensões de Daniel Goleman:

4.3 - Contágio Emocional e Clima

Organizacional:

4.4 - Segurança Psicológica como Alavanca de Performance:

4.5 - Despersonalização do Conflito Técnico:

4.6 - Exercícios de Fixação:

5 - Comunicação Assertiva e Influência

5.1 - A Eliminação do Ruído Estratégico:

5.2 - Estrutura da Comunicação Não-Violenta (CNV):

5.3 - Linguagem Adaptativa por Perfil Comportamental:

5.4 - O Impacto da Comunicação Não-Verbal:

5.5 - A Arquitetura do Feedback Constante:

5.6 - Exercícios de Fixação:

6 - Delegação e Engajamento de Talentos

6.1 - A Matriz de Maturidade de Blanchard:

6.2 - O Perigo de Delegar:

6.3 - Custo de Oportunidade da Liderança:

6.4 - Estabelecimento de Pontos de Controle (Check-ins):

6.5 - Engajamento através da Autonomia Real:

6.6 - Exercícios de Fixação:

7 - Liderança Participativa na Prática

7.1 - A Democratização da Inteligência de Venda:

7.2 - Brainstorming de Varejo Estruturado:

7.3 - Accountability e o Senso de Dono:

7.4 - Daily Meetings (Reuniões de Alinhamento):

7.5 - Exercícios de Fixação:

8 - Alta Performance, Ética e Legado

8.1 - A Tríade da Excelência Operacional:

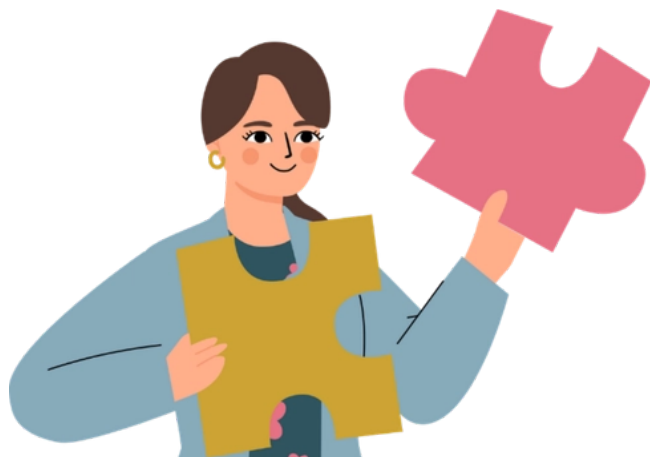
8.2 - Ética como Pilar de Reputação da Marca

8.3 - A Perenidade da Liderança (Legado)

8.4 - Exercícios de Fixação:

1.1. A Evolução do Pensamento de Gestão:

A liderança na Estilo Urbano não pode mais ser baseada no modelo "Comando e Controle" das eras industriais. O antigo "chefe" focava apenas na obediência; o líder estratégico foca no alinhamento. Entender essa transição histórica é o primeiro passo para parar de dar ordens vazias e começar a dar direção com propósito.



1.2. Liderança Estratégica vs. Operacional:

O líder operacional apaga incêndios; o líder estratégico desenha o mapa para que o fogo não comece. Na loja, isso significa equilibrar o fechamento do caixa com a visão de longo prazo: Como a Estilo Urbano será vista pelos clientes daqui a um ano? O diferencial está na união entre metas agressivas e gestão humana profunda.

1.3. O Capital Intelectual como Ativo Principal:

O maior patrimônio da sua loja não são os cabides ou o estoque, mas o que está na cabeça do Lucas, da Fernanda e da Daniela. A tecnologia qualquer um compra, mas a motivação e o conhecimento técnico do seu time são exclusivos. Liderar estrategicamente é proteger e expandir esse capital humano diariamente.



1.4. A Ponte do Potencial Individual:

O papel do gestor é conectar o que o Gustavo deseja para a carreira dele com o que a loja precisa para lucrar. Sem essa conexão, o colaborador trabalha apenas pelo salário e entrega o mínimo. Quando o líder atua como essa ponte, ele transforma esforço individual em performance coletiva e resultados reais no balcão.



1.5. A Responsabilidade do efeito cascata:

O humor e a postura do líder estratégico geram um impacto imediato no clima da loja. Se você é autoritário, o time se cala e esconde erros; se você é inspirador, o time inova e protege a marca. Assumir a liderança é aceitar que você é o termômetro emocional de todos os perfis, da Marina ao estagiário.



1.6. Exercícios de Fixação:

1. Analise as sentenças e marque (V) para Verdadeiro ou (F) para Falso:

() O modelo de "Comando e Controle" é o mais eficiente para gerar inovação no varejo moderno.

() Liderança Estratégica é bater metas extraordinárias enquanto desenvolve as pessoas ao redor.

() O produto da loja é mais importante do que a motivação da equipe que o vende.

2. Circule a alternativa que define o "Líder Maestro" na Estilo Urbano:

a) Aquele que faz todo o trabalho sozinho para garantir que saia perfeito.

b) Aquele que ajusta o tom de cada colaborador (instrumento) para uma execução harmoniosa.

c) Aquele que grita com os vendedores para que eles não cometam erros técnicos no caixa.

3. Sobre o capital intelectual, o líder estratégico deve:

a) Ignorar as ideias do time, pois o gerente é o único pago para pensar na estratégia.

b) Mapear e potencializar os talentos de cada membro para gerar diferencial competitivo.

c) Trocar a equipe constantemente para evitar que os funcionários criem laços de amizade.

2.1. A Transição do Modelo Mecânico para o Humanizado:

Antes, a gestão de varejo focava apenas na produtividade técnica: o colaborador como peça. A gestão estratégica moderna entende que o lucro é um subproduto do bem-estar. Um exemplo, utilizado na aula, seria a Estilo Urbano: humanizar não é bom o tempo inteiro, é compreender que processos são executados por pessoas com emoções, e isso dita o ritmo da venda.



2.3. A Valorização Individual no Engajamento Coletivo:

Cada perfil (Lucas, Fernanda, Daniela, Gustavo) exige uma "chave" de motivação diferente. O líder estratégico dedica tempo para conhecer pelo menos uma parte da história de cada um. Isso cria uma via de mão dupla: quando o colaborador se sente visto além do crachá, ele entrega lealdade e bom desempenho de forma espontânea, não imposta, pois se sente seguro.

2.2. O Líder como Gestor de Clima:

O papel principal do líder mudou de "fiscal de tarefas" para "líder de ambiente". Ou seja, o líder precisa entender que a alta performance não é imposta, mas floresce onde existe respeito e suporte. Se o gestor acolhe a tensão da Marina no caixa, ele não está apenas sendo empático, está protegendo o fluxo financeiro de erros causados por estresse.



2.4. O Diferencial Competitivo do "Brilho nos Olhos":

Em um mercado saturado, prateleiras cheias não garantem fidelidade. O que diferencia a Estilo Urbano, por exemplo, é o atendimento de alta qualidade, que só acontece quando o time está motivado. A gestão humanizada transforma funcionários em sócios do propósito, garantindo que o bem-estar interno transborde para o balcão e encante o cliente.



2.5. A Psicologia do Exemplo Prático:

A autoridade moral na Estilo Urbano não vem do cargo, mas da conduta. Se o líder exige organização da Fernanda, mas mantém sua própria mesa um caos, a mensagem é anulada. O cérebro humano aprende por espelhamento (neurônios-espelho); o time sempre fará o que você faz, e não apenas o que você diz.



2.6. O Líder como Mentor de Carreira:

Mentoria é a transferência deliberada de experiência. Não é apenas ensinar a usar o sistema de vendas, mas ensinar o Lucas a ter visão de negócio e a Marina a ter resiliência. O mentor investe tempo no futuro do liderado, acreditando no potencial dele antes mesmo que o próprio colaborador perceba seu valor.



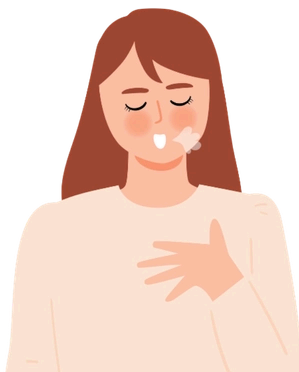
2.7. Consistência e Credibilidade:

A confiança é um cristal: difícil de construir e fácil de quebrar. Manter a palavra dada à Daniela ou ao Tiago é o que sustenta sua liderança em momentos de crise. Sem consistência, o líder torna-se um "político" de loja, perdendo o respeito dos perfis mais técnicos e analíticos do grupo.



2.8. A Pedagogia do Erro:

O líder mentor não pune o erro honesto; ele o transforma em aula. Quando o Gustavo falha em uma tarefa criativa, o mentor senta ao lado dele e pergunta: "O que aprendemos aqui?". Isso remove o medo e instala uma cultura de aprendizado contínuo, essencial para a evolução técnica da Estilo Urbano.



2.9. Formação de Sucessores e Legado:

O sucesso de um líder é medido pela qualidade da equipe na sua ausência. Mentorar a Marina ou o Lucas para saberem decidir sem você é a maior prova de segurança e competência. O líder estratégico não teme ser superado; ele se orgulha de ver seu time crescendo e ocupando novos espaços.

2.10. Exercícios de Fixação:

1. Analise as sentenças e marque (V) para Verdadeiro ou (F) para Falso:

- () O exemplo pessoal do líder é a ferramenta mais forte para consolidar a cultura da loja.
- () Mentoria significa fazer o trabalho pelo liderado para ele aprender a observar o chefe.
- () A credibilidade do líder nasce da consistência entre seu discurso e suas ações diárias.

2. Circule a atitude que melhor define um Líder Mentor na Estilo Urbano:

- a) Criticar a Fernanda publicamente sempre que ela comete um erro de organização.
- b) Sentar com o Gustavo e orientá-lo sobre como ele pode melhorar sua criatividade para as vendas.
- c) Dar ordens diretas sem explicar o "porquê" de cada processo técnico no estoque.

3. Para conquistar o respeito da Marina (perfil executor), o líder deve:

- a) Ficar apenas no escritório e mandar mensagens de cobrança pelo WhatsApp.
- b) Demonstrar competência técnica e ser o primeiro a enfrentar os desafios do dia a dia.
- c) Prometer prêmios em dinheiro que a empresa não tem condições de pagar.

3.1. A Ciência dos Perfis Comportamentais:

Liderar não é tratar todos iguais, mas tratar cada um conforme sua necessidade. O mapeamento (como a metodologia DISC) identifica quem é mais focado em tarefas (Lucas/Daniela) e quem é mais focado em pessoas (Fernanda/Gustavo). Ajustar sua fala ao perfil do liderado é a chave para eliminar conflitos e ruídos.



3.2. O Perfil Analítico (Lucas):

Movido por lógica, dados e perfeccionismo. Para Lucas, o líder deve ser técnico e preciso. Ele garante a qualidade, mas pode ser lento por medo de errar. O desafio estratégico é dar segurança para que ele ganhe agilidade sem perder o rigor que ele tanto preza no estoque.



3.3. O Perfil Comunicador (Fernanda):

Movida por reconhecimento, carisma e conexão. A Fernanda encanta o cliente, mas odeia burocracia e planilhas. O líder deve usar o entusiasmo para motivá-la e oferecer suporte em organização pessoal, garantindo que o brilho dela no balcão não se perca na desorganização técnica.



3.4. O Perfil Planejador/Estável (Daniela):

Movida por segurança, processos claros e harmonia. A Daniela é a "âncora" da loja; ela mantém a constância, mas sofre com mudanças bruscas. O líder estratégico deve avisá-la com antecedência sobre novos projetos, garantindo que ela tenha tempo para processar e organizar a nova rotina.



3.5. O Perfil Executor (Marina):

Movida por resultados, velocidade e desafios. A Marina quer bater a meta rápido e pode ser impaciente com quem é mais lento. O líder deve canalizar essa energia para os picos de movimento, mas monitorar para que sua impulsividade no caixa não gere erros financeiros ou atritos com o time.



3.6. Exercícios de Fixação:

1. Analise as sentenças e marque (V) para Verdadeiro ou (F) para Falso:

() Mapear talentos serve para rotular e limitar o crescimento dos colaboradores na loja.

() O Lucas (analítico) se motiva mais com dados e lógica do que com discursos entusiasmados.

() Colocar a Fernanda (comunicadora) trancada no estoque é a melhor forma de usar o talento dela.

2. Circule qual perfil exige que o líder comunique mudanças com antecedência e clareza:

a) Marina (Executora/Impulsiva)

b) Daniela (Planejadora/Estável)

c) Gustavo (Criativo/Inovador)

3. O que o líder deve fazer para motivar o Gustavo (perfil criativo)?

a) Dar a ele as tarefas mais repetitivas da loja para "treinar a paciência" dele.

b) Desafiá-lo com projetos de vitrine ou inovação digital onde ele possa opinar e criar.

c) Proibi-lo de falar com os colegas para que ele foque apenas no fechamento das etiquetas.

4.1. A Neurociência Aplicada ao Varejo:

O líder precisa entender o fenômeno do "Sequestro da Amígdala". Esse processo ocorre quando a amígdala cerebral (centro emocional) detecta uma ameaça, assumindo o controle do cérebro antes do córtex pré-frontal (área racional). Isso gera uma reação emocional intensa e imediata (medo, raiva ou pânico) desproporcional ao estímulo, causando comportamentos impulsivos, estresse e paralisia da lógica. Em momentos de estresse (loja cheia ou erro no caixa), o cérebro emocional assume o controle, bloqueando a lógica. Por isso, o líder estratégico treina a "Pausa Biológica" para responder com o córtex pré-frontal, mantendo a racionalidade e a calma perante o time.



4.2. As Cinco Dimensões de Daniel Goleman:

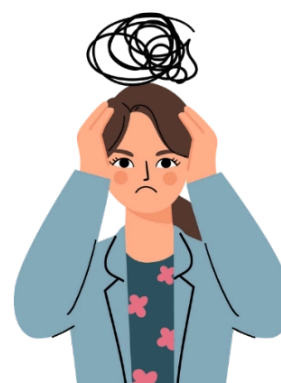
A IE na Estilo Urbano divide-se em: Autoconhecimento (saber seus limites), Autorregulação (controlar impulsos no balcão), Motivação (foco no propósito da marca), Empatia

(entender a dor do liderado) e Habilidades Sociais (gestão de laços e parcerias).



4.3. Contágio Emocional e Clima Organizacional:

O humor do líder dita o ritmo da loja. Se você entra tenso, o Lucas e a Fernanda espelharão essa tensão no atendimento, afastando o cliente e reduzindo drasticamente a taxa de conversão. O líder deve ser o termostato, não o termômetro do ambiente.



4.4. Segurança Psicológica como Alavanca de Performance:

Times que não têm medo de admitir falhas ao líder aprendem e corrigem rotas mais rápido. Criar um ambiente onde a Daniela possa relatar uma quebra no estoque sem ser humilhada é o que garante a transparência e a melhoria contínua dos processos internos.



4.5. Despersonalização do Conflito Técnico:

Conflitos entre a Marina (Caixa) e a Daniela (Estoque) geralmente são falhas de fluxo, não de caráter. O líder com IE foca em "como consertar o processo" e não em "quem é o culpado", preservando o respeito mútuo e a saúde mental do time.



4.6. Exercícios de Fixação:

1. Analise as sentenças e marque (V) para Verdadeiro ou (F) para Falso:

() Inteligência emocional significa que o líder deve ser "bonzinho" e evitar dar feedbacks difíceis.

() Validar a emoção do liderado ajuda a abrir o canal para a correção técnica posterior.

() O líder deve usar o medo como ferramenta principal em dias de metas baixas de faturamento.

2. Circule qual atitude demonstra maior Inteligência Emocional em um dia de crise:

a) Gritar com o time para que corram mais durante o pico de movimento no sábado.

b) Manter a calma visível, organizar as prioridades do balcão e transmitir segurança à equipe.

c) Se trancar no escritório administrativo para evitar o estresse do salão de vendas.

3. Sobre a mediação de conflitos entre Marina e Daniela, a melhor postura do líder é:

a) Ignorar, pois problemas de adultos devem ser resolvidos entre eles sem intervenção.

b) Chamar ambas em separado, ouvir os fatos sem julgamento e focar na melhoria do processo.

c) Dar razão à Marina por ela ser a peça que "gera o dinheiro" diretamente no fechamento.

5.1. A Eliminação do Ruído Estratégico:

No varejo, por exemplo, "comunicação é lucro". Se a instrução dada à Fernanda é vaga, a vitrine ou a arara sairá errada. O líder deve garantir a integridade da mensagem, usando o feedback de confirmação para certificar-se de que o liderado compreendeu o objetivo.



5.3. Linguagem Adaptativa por Perfil Comportamental:

Influenciar exige falar a "língua" do receptor. O Lucas (Analítico) precisa de dados e lógica; a Fernanda (Comunicadora) precisa de entusiasmo e conexão; a Daniela (Estável) precisa de segurança, previsibilidade e clareza de passos.

5.2. Estrutura da Comunicação Não-Violenta (CNV):

Técnica baseada em quatro passos fundamentais:

1. Observar o fato (sem adjetivos);
2. Expressar o impacto emocional/financeiro;
3. Dizer a necessidade da loja;
4. Fazer um pedido claro de mudança. Isso evita que o Lucas se sinta atacado em seu perfeccionismo.



5.4. O Impacto da Comunicação Não-Verbal:

Mais de 70% da percepção de liderança vem do tom de voz, postura e contato visual. Por exemplo, um líder que fala de "trabalho em equipe" com braços cruzados e tom de voz irônico destrói sua própria influência e gera desconfiança imediata no Gustavo.



5.5. A Arquitetura do Feedback Constante:

O feedback não deve ser um evento anual ou punitivo. Na Estilo Urbano, ele deve ser constante e focado no comportamento observável. A regra de ouro é: elogie em público (para reforçar a cultura) e corrija sempre em particular (para preservar a dignidade).



5.6. Exercícios de Fixação:

1. Analise as sentenças e marque (V) para Verdadeiro ou (F) para Falso:

() Ser assertivo é ser agressivo e direto, custe o que custar, para impor sua vontade técnica.

() O líder deve pedir para o colaborador repetir a instrução para garantir que não houve ruído.

() Influência real nasce da autoridade do cargo de gerente e não do exemplo pessoal do gestor.

2. Circule a melhor forma de dar um feedback de atraso para a Fernanda:

a) "Fernanda, você é desorganizada e está sempre chegando tarde, atrapalhando a todos."

b) "Fernanda, notei três atrasos nesta semana. Isso sobrecarrega a Marina no caixa. Como podemos ajustar?"

c) "Tente chegar mais cedo amanhã, pois a loja está ficando vazia sem você no balcão."

3. Para influenciar o Lucas (Analítico) a aceitar uma mudança no estoque, o líder deve:

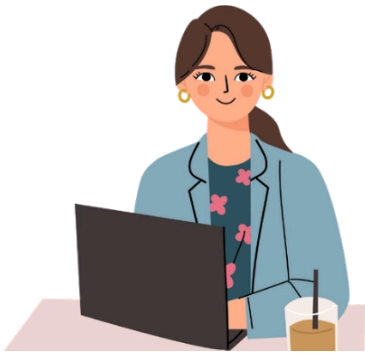
a) Fazer um discurso motivacional focado em como o time ficará mais unido e feliz.

b) Apresentar dados estatísticos que provem que o novo método reduz erros e aumenta a precisão.

c) Mandar que ele faça do novo jeito apenas porque o gerente é quem manda na loja.

6.1. A Matriz de Maturidade de Blanchard:

Não se delega da mesma forma para todos os perfis da Estilo Urbano. O Gustavo (iniciante) precisa de Direção; a Marina (experiente) precisa de Autonomia. O líder deve ajustar seu estilo ao nível de competência e compromisso de cada um.



6.3. Custo de Oportunidade da Liderança:

Cada hora que o gestor gasta contando cabides ou etiquetando (operacional) é uma hora que ele não gasta analisando a concorrência ou mentorando o time (estratégico). O líder deve ser o maestro, não o instrumentista principal.



6.2. O Perigo de Delegar:

Delegar exige transferir a tarefa e a autoridade, mas manter o acompanhamento estratégico. Abandonar o liderado à própria sorte sem suporte ou ferramentas é "delargar", o que gera insegurança, retrabalho e prejuízo financeiro.



6.4. Estabelecimento de Pontos de Controle (Check-ins):

Definir datas e horários prévios para revisar o progresso de uma tarefa. Isso evita a microgestão (vigiar o tempo todo) e garante que a Daniela entregue o inventário com precisão e dentro do cronograma estabelecido.



6.5. Engajamento através da Autonomia Real:

O ser humano se motiva quando sente que tem controle sobre sua esfera de atuação. Dar autonomia para a Marina resolver pequenas trocas no caixa aumenta o senso de responsabilidade e a velocidade do fluxo de clientes.



b) Definir o conceito da coleção, o prazo e pedir que ele apresente um projeto para validação inicial.

c) Deixar que ele faça o que quiser, sem dar nenhuma diretriz de marca ou limite de orçamento.

3. Ao delegar o fechamento do caixa para a Marina, o líder estratégico deve:

a) Ficar ao lado dela o tempo todo, corrigindo cada centavo que ela conta na hora.

b) Explicar o processo, dar a chave do cofre e marcar um horário para conferir o relatório final.

c) Sair da loja sem explicar nada, acreditando que ela aprenderá sozinha com os próprios erros.

Anotações

6.6. Exercícios de Fixação:

1. Analise as sentenças e marque (V) para Verdadeiro ou (F) para Falso:

() O líder deve delegar apenas as tarefas chatas e repetitivas que ele não gosta de fazer.

() A delegação estratégica é, antes de tudo, uma ferramenta poderosa de treinamento e sucessão.

() Microgestão (controlar o "como" de cada passo) mata a criatividade de perfis como o do Gustavo.

2. Circule a melhor atitude ao delegar a montagem da vitrine ao Gustavo:

a) Dizer exatamente onde colocar cada peça, sem permitir que ele use sua criatividade.

7.1. A Democratização da Inteligência de Venda:

O líder estratégico entende que a inteligência está distribuída no time. A Marina (Caixa) tem informações sobre as dores do cliente que o gerente no escritório não possui. Participação é coletar esses dados para decisões lucrativas.



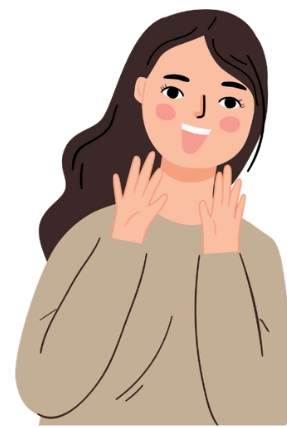
7.2. Brainstorming de Varejo Estruturado:

Técnica para resolver problemas críticos (ex: quebras no estoque). O líder atua como moderador, garantindo que o Lucas (lógico) e o Gustavo (criativo) contribuam de forma equilibrada para a solução final.



7.3. Accountability e o Senso de Dono:

Quando o colaborador ajuda a desenhar a meta ou o novo processo, ele se sente "pai" da ideia. É muito mais difícil para a Fernanda sabotar ou ignorar uma regra de organização que ela mesma ajudou a propor em reunião.



Liderança participativa não é transformar a loja em uma democracia anárquica. O líder ouve as inteligências para ter insumos, mas a palavra final e o risco estratégico continuam sendo integralmente de quem lidera.

7.4. Daily Meetings (Reuniões de Alinhamento):

Encontros de 10 minutos no início da jornada para ouvir as dificuldades do dia anterior e alinhar o foco. Isso mantém o time engajado e dá voz ativa à Daniela e ao Tiago sobre os obstáculos operacionais reais.

8.1. A Tríade da Excelência Operacional:

Alto desempenho na Estilo Urbano é a intersecção inegociável entre: Competência Técnica (Saber fazer), Compromisso (Querer fazer) e Ética (Fazer o que é certo). Bater metas enganando o cliente é um fracasso de gestão.



Seu sucesso como gestor não é medido pelo seu bônus, mas pela quantidade de talentos que você promoveu. O objetivo final é tornar o Lucas ou a Marina aptos a gerirem a unidade em sua ausência programada.

8.2. Ética como Pilar de Reputação da Marca

No varejo, a integridade no caixa e no trato com fornecedores gera uma cultura de confiança. A ética é o que garante que o legado do líder sobreviva ao tempo e seja respeitado mesmo após sua saída da unidade.

O líder de legado elogia o rigor da Daniela e o carisma da Fernanda de forma justa. O reconhecimento público dos acertos fortalece a

cultura de resultados e inspira o Gustavo a buscar sua melhor versão.



8.3. A Perenidade da Liderança (Legado)

É a marca que você deixa no caráter e na carreira das pessoas. O líder estratégico entende que formar sucessores é a maior prova de sua própria competência e segurança pessoal no cargo que ocupa.

8.4. Exercícios de Fixação:

1. Analise as sentenças e marque (V) para Verdadeiro ou (F) para Falso:

() O legado de um líder é medido pela autonomia e qualidade do time quando ele está ausente.

() É ético omitir uma quebra no estoque para garantir que o lucro pareça maior no relatório.

() Integridade significa manter a palavra e os

valores da loja mesmo sob pressão de metas.

2. Circule o que melhor define o encerramento desta jornada de liderança:

a) O líder agora é um especialista em punir erros e controlar cada passo da equipe de vendas.

b) O líder é agora um mentor que gere talentos, equilibra emoções e extrai lucro através da ética.

c) O líder agora pode parar de estudar, pois já conhece todas as ferramentas de gestão.

3. Para deixar um legado na carreira do Gustavo, o líder deve:

a) Fazer todo o trabalho criativo por ele para que ele não sofra com a pressão.

b) Mentará-lo, dando feedbacks de evolução e desafiando-o a assumir novas responsabilidades.

c) Ignorar seus erros de organização para manter uma amizade pessoal acima do profissionalismo.

Anotações