

# Apostila do Curso

Conteúdo e Atividades



Liderança  
*Estratégica*  
Lite

# Liderança Estratégica Lite



Nome:

---

## Sobre o curso

O curso Liderança Estratégica (Versão Lite) foca no essencial para resultados rápidos e humanizados. A jornada desenvolve a Mentalidade do Líder Estratégico para uma visão de negócio apurada, utiliza o Fator Humano como Diferencial para fortalecer a inteligência emocional e o engajamento, e aplica o Mapeamento de Talentos e Perfis para garantir a pessoa certa no lugar certo. É a síntese ideal para quem busca liderar com propósito e precisão técnica.

## 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.



**Quantidade de Aulas**  
3 aulas



**Carga horária**  
4,5 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:

## 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:

**A**ntes, 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



### 3.1. A Ciência dos Perfis Comportamentais:

**L**iderar 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.