



PROGRAMA DE
CAPACITAÇÃO
PRS - AMAZÔNIA



O PAPEL DAS LIDERANÇAS PARA O FORTALECIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES SOCIOPRODUTIVAS

Março 2024



O papel das
lideranças para o
fortalecimento
das Organizações
Socioprodutivas

Desenvolvimento:



Execução:



Realização:



MINISTÉRIO DA
AGRICULTURA
E PECUÁRIA



Projeto Rural Sustentável - Amazônia

Realização

Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA)
Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID)
Governo do Reino Unido

Execução

Instituto Brasileiro de Desenvolvimento e Sustentabilidade (IABS)

Programa de Capacitação do Projeto Rural Sustentável - Amazônia

Diretor-Geral do Projeto

Luís Tadeu Assad

Coordenadora Operacional

Alexsandra M. de Almeida Soares

Coordenadora de Fortalecimento de Capacidades

Melissa Volpato Curi

Gerente de Empoderamento Social

Sarita Rocha Evangelista

Produção Técnica

Evolutec Consultoria

Coordenação de Comunicação

Natália Lyra

Projeto Gráfico e Diagramação

Louise Campos

SUMÁRIO

Apresentação.....	4
01. Desenvolvimento pessoal: descobrindo o que te move.....	5
02. Liderar é uma arte e pode ser treinada.....	8
03. Virtudes de uma liderança.....	10
04. Liderança participativa e seus benefícios.....	13
05. Sucessão no campo, formando novos líderes.....	15
Considerações finais.....	19

APRESENTAÇÃO

Esse material tem como objetivo contribuir com o desenvolvimento da formação e qualificação de lideranças no meio rural, para fortalecer as cooperativas, associações, sindicatos e outros coletivos rurais, denominados no Projeto Rural Sustentável - Amazônia de Organizações Socioprodutivas (OSPs).

As comunidades e organizações rurais desempenham um papel fundamental para a segurança alimentar e sustentabilidade socioambiental e econômica do campo e da cidade. Com a implementação de práticas produtivas sustentáveis e de baixa emissão de carbono, é possível aliar produção e conservação dos recursos naturais e fortalecer coletivos de produtores e produtoras. Nesse cenário, o papel de uma liderança qualificada ganha muito destaque. Além de representar a sua instituição, exerce a função de reforçar a importância da coletividade e incentivar práticas baseadas na cooperação e em benefícios coletivos.

Mas o que se espera de uma liderança de uma organização socioprodutiva? Quais valores devem ser cultivados?




01 **DESENVOLVIMENTO PESSOAL: DESCOBRINDO O QUE TE MOVE**

Vivemos em uma rotina tão acelerada que não paramos para pensar naquilo que nos faz acordar todos os dias e seguir em frente. Descobrir a nossa motivação, ou seja, aquilo que realmente nos coloca em movimento, nos dá mais estrutura e o foco em nossa jornada. Estudos indicam que quando aquilo que nos move emerge de motivações internas como aprendizado, desenvolvimento pessoal, busca da excelência, entre outros, o nosso nível de satisfação é muito maior do que aqueles que pausam suas motivações em fatores externos, como a busca por um grande salário, bônus, cargo ou bens materiais. Mas, então, o que seria esse tal desenvolvimento pessoal?

Embora a resposta possa ter um caráter subjetivo, já que depende do ponto de vista de cada ser humano, aqui estamos propondo o desenvolvimento pessoal relacionado com o caminho contínuo de aprendizagem, que proporcione uma melhoria das nossas habilidades individuais, para gerar benefícios pessoais e coletivos. Considerando que vivemos em sociedade, o nosso desenvolvimento pessoal necessariamente precisa estar atrelado à nossa contribuição social. Uma análise importante é buscar medir como está o seu compromisso com o seu próprio desenvolvimento.

A jornada de desenvolvimento pessoal é um processo que dura a vida toda. Dia após dia, encontramos novas oportunidades de aprender, conquistar novas habilidades e estimular a memória, para que possamos assegurar nosso desenvolvimento. Este tipo de ação é essencial para manter nosso cérebro ativo, ágil e capaz de encontrar soluções criativas para os problemas que se apresentam.

Ao longo do processo de formação de liderança, é importante considerar que o papel de um/a bom/boa líder pode ser exercido em diferentes funções. Nem todo mundo tem o perfil para estar a frente de uma instituição ou para representar um grupo, mas todas as pessoas têm o potencial de se tornar uma referência em qualquer atividade que se proponha a exercer, seja nos ambientes internos, como no círculo familiar, ou nos ambientes externos, como trabalho e relações comunitárias. Portanto, tornar-se um bom líder ou uma boa líder tem a ver mais com o desenvolvimento de valores construtivos em suas atividades cotidianas do que com o cargo propriamente dito.



Cooperativa dos Produtores de Peixe de Monte Negro (COPEMON)

E por onde começar? Quais são os primeiros passos para definir melhor os nossos propósitos e seguir com mais foco e segurança em nossa jornada de desenvolvimento pessoal e de formação de liderança? Abaixo, elencamos 4 pontos que poderão auxiliar nessa trajetória:



01. AUTOAVALIAÇÃO

Conheça melhor a si mesmo, identifique seus valores, interesses, habilidades e características pessoais.



02. OBJETIVO

Identifique o que você deseja alcançar. Faça um levantamento de ideias, considere onde quer chegar daqui a 5 anos e comprometa-se com este objetivo.

03. PLANEJAMENTO

Identifique as habilidades, os talentos e interesses de cada membro do grupo e compartilhe as responsabilidades de acordo com essas competências.



04. AÇÃO

Não deixe seus planos só no papel. Seja proativo e aja para alcançar os objetivos definidos por você mesmo.

02 LIDERAR É UMA ARTE E PODE SER TREINADA

Liderar é o ato de motivar, inspirar, influenciar e guiar um grupo de pessoas em direção a um objetivo comum. Mais do que ditar ordens, um/a líder orienta e capacita os membros de uma equipe para que juntos possam alcançar objetivos e metas organizacionais ou do grupo. Além disso, uma liderança deve ser capaz de inspirar confiança e respeito em sua equipe, promover um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, desenvolver talentos dentro do grupo e enfrentar desafios de forma proativa.

E como é ser uma liderança no meio rural? Embora as virtudes de uma boa liderança se manifestem em qualquer ambiente, exercer o papel de líder no campo ou dentro de uma organização socioprodutiva requer uma sensibilidade às demandas locais e um maior entendimento sobre os desafios e oportunidades da relação campo-cidade.



Marlon Suruí
Associação Gap Ey

VAMOS CONHECER ALGUMAS DAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DE UMA LIDERANÇA NO MEIO RURAL



Conexão com a comunidade

Uma liderança rural deve conhecer os desafios, valores e tradições da comunidade local e da organização socioprodutiva da qual faz parte.



Representação e defesa dos interesses locais e organizacionais

Uma liderança rural muitas vezes atua como representante dos interesses comunitários e de suas cooperativas e associações perante autoridades governamentais, organizações não governamentais e outros atores. Isso pode envolver a defesa de políticas e programas que beneficiem a comunidade rural e seus coletivos produtivos.



Promoção de desenvolvimento rural sustentável

Líderes rurais devem prezar por práticas produtivas e comunitárias que assegurem a melhoria da renda e da qualidade de vida da população, que conservem os recursos naturais e aumentem a produtividade e a geração de benefícios coletivos.



Fortalecimento da participação comunitária

Uma liderança eficaz no meio rural envolve o fortalecimento da participação comunitária e o engajamento dos membros de suas cooperativas e associações nas decisões que afetam suas atividades sociais e produtivas.

Diante dessas características e responsabilidades, não dá pra afirmar que ser uma liderança é uma atividade fácil. Algumas pessoas possuem alguns talentos naturais que facilitam ocupar esse lugar de líder, mas, mesmo nesses casos, a necessidade de desenvolver habilidades é uma exigência para todos e todas. E, embora possamos identificar quais as virtudes desejadas para constituir uma boa liderança, muitas das habilidades são adquiridas ao longo da jornada de exercer o papel de liderança. São os desafios e as oportunidades que constroem um/a bom/boa líder.

03 VIRTUDES DE UMA LIDERANÇA

Uma característica essencial do papel de uma boa liderança é saber colocar, com ética e responsabilidade, os interesses do da coletividade acima dos seus interesses individuais. Nesse caminho, a liderança deve construir uma relação de confiança com o grupo para que ele perceba que o/a líder está trabalhando e dedicando o seu tempo em benefício do grupo. Sua atuação é “*pelo grupo*” e não somente “*para o grupo*”. Consegue entender a diferença?

Trabalhar “pelo grupo” requer:

empatia, trabalho em equipe, flexibilidade, responsabilidade, crescimento coletivo, cuidado e reconhecimento.

Trabalhar “para o grupo” gera:

obrigação, necessidade, relação de poder, relação hierárquica, baixa autoestima, pouca criatividade e baixa proatividade.

VAMOS CONHECER UM POUCO MAIS SOBRE ESSAS VIRTUDES

Empatia: capacidade de compreender e se colocar no lugar dos outros, reconhecendo suas emoções, necessidades e preocupações.

Comunicação e assertividade: saber ouvir ativamente, demonstrar interesse genuíno pelo bem-estar dos liderados/representados, expressar empatia e transmitir mensagens e posicionamentos de forma clara e respeitosa.

Flexibilidade: estar aberto a diferentes perspectivas, ideias e estilos de trabalho, adaptando-se às necessidades individuais dos liderados/representados e às mudanças no ambiente de trabalho.

Resolução de conflitos: habilidade para lidar com conflitos de forma construtiva, buscando soluções que levem em consideração os interesses de todas as partes envolvidas e promovam o diálogo e a colaboração.

Devolutivas (*feedbacks*) construtivas: capacidade de fornecer retorno de maneira honesta, específica e respeitosa, com o objetivo de promover o crescimento e desenvolvimento dos liderados/representados.

Desenvolvimento pessoal: compromisso com seu próprio desenvolvimento e em apoiar o desenvolvimento pessoal e profissional dos liderados/representados, fornecendo oportunidades de aprendizado, mentoria e crescimento dentro da organização.

Cuidado e Reconhecimento: mostrar preocupação genuína pelo bem-estar dos liderados/representados, reconhecer e valorizar suas contribuições e conquistas, promovendo um ambiente de trabalho positivo e motivador.

Autenticidade: ser verdadeiro consigo mesmo e com os outros, agindo com integridade, transparência e consistência em todas as interações.



Boas práticas de uma liderança

Comunicação Efetiva

Manter canais abertos de comunicação, ouvindo ativamente os membros da equipe e promovendo um ambiente de diálogo aberto.

Delegação Responsável

Capacitar os membros da equipe, atribuindo-lhes responsabilidades e autoridade adequadas para realizar suas tarefas.

Desenvolvimento de Talentos

Investir no desenvolvimento pessoal e profissional dos membros da equipe, oferecendo oportunidades de treinamento e crescimento.

Inclusão e Diversidade

Valorizar a diversidade de habilidades, experiências e perspectivas, promovendo um ambiente inclusivo e equitativo.

Visão e Direção Clara

Comunicar uma visão inspiradora e objetivos claros, alinhando a equipe em direção a um propósito comum.

Empatia e Respeito

Demonstrar empatia e respeito pelos membros da equipe, reconhecendo suas necessidades e preocupações individuais.



Práticas inadequadas de uma liderança

Comunicação Autoritária

Impor decisões sem consultar os outros membros da equipe, resultando em falta de engajamento e ressentimento.

Microgerenciamento

Monitorar excessivamente as atividades da equipe, minando a autonomia e a confiança dos membros.

Estagnação

Falhar em promover crescimento e o desenvolvimento dos membros da equipe, resultando em desmotivação e estagnação.

Preconceito e Exclusão

Discriminar ou marginalizar membros da equipe com base em características pessoais, prejudicando o moral e a coesão da equipe.

Falta de Direção

Falhar em fornecer orientação clara e objetivos definidos, resultando em confusão e falta de foco.

Desrespeito e Abuso de Poder

Tratar os membros da equipe com desrespeito, abusando de sua autoridade e criando um ambiente tóxico.

04

LIDERANÇA PARTICIPATIVA E SEUS BENEFÍCIOS

A liderança participativa, também conhecida como liderança colaborativa ou compartilhada, envolve a distribuição de responsabilidades e tomada de decisões entre membros de um grupo ou organização. Ao invés de estar centralizada em uma única pessoa, há uma troca de experiências e reconhecimento de diferentes habilidades para alcançar o objetivo proposto e o bem da coletividade. Esse estilo de liderança é baseado na ideia de que os indivíduos têm conhecimentos e experiências próprias e complementares a oferecer, e que a colaboração e o trabalho em equipe podem levar a melhores resultados.



E COMO PODEMOS IMPLEMENTAR UMA LIDERANÇA PARTICIPATIVA E COMPARTILHADA?

01 DESENVOLVA UMA CULTURA COLABORATIVA

Crie um ambiente de trabalho onde a colaboração, a comunicação aberta e o respeito mútuo sejam valorizados.

Incentive os membros da equipe a compartilhar ideias, contribuir sugestões e trabalhar juntos para alcançar metas.

03 ESTABELEÇA METAS CLARAS E COMPARTILHADAS

Defina objetivos e metas que sejam compreendidos por todos e todas do grupo. Certifique-se de que todos/as tenham uma visão compartilhada do que está sendo trabalhado e do que precisa ser alcançado.

05 VALORIZE A DIVERSIDADE DE PENSAMENTO

Reconheça e valorize as diferentes perspectivas, experiências e habilidades do grupo.

07 ESTABELEÇA PROCESSOS DE TOMADA DE DECISÃO COLABORATIVOS

Envolva a participação de todos os membros do grupo na tomada de decisão, permitindo que se manifestem e construam juntos uma decisão final.

02 DISTRIBUA RESPONSABILIDADES

Identifique as habilidades, os talentos e interesses de cada membro do grupo e compartilhe as responsabilidades de acordo com essas competências.

04 INCENTIVE UMA COMUNICAÇÃO EFICAZ

Promova uma comunicação respeitosa, aberta, honesta e transparente dentro da equipe, para encorajar devolutivas construtivas e resoluções de conflitos de forma colaborativa.

06 PROMOVA A APRENDIZAGEM CONTÍNUA

Incentive o desenvolvimento pessoal e profissional dos membros do grupo, oferecendo oportunidades de aprendizado e crescimento.

08 CELEBRE CONQUISTAS E RECONHEÇA AS CONTRIBUIÇÕES

Demonstre gratidão e reconhecimento pelo esforço individual e coletivo do grupo para alcançar os objetivos compartilhados.

05 SUCESSÃO NO CAMPO, FORMANDO NOVOS LÍDERES

A sucessão no campo é um processo vital para a continuidade da produção rural e para o desenvolvimento e sustentabilidade das organizações socioprodutivas. No entanto, sabemos que manter o interesse da juventude pelas atividades rurais é muito desafiador. A saída de pessoas jovens do campo para a cidade sempre foi uma realidade no meio rural, já que, não raras vezes, as atividades rurais tradicionais são vistas pela juventude como atrasadas e exaustivas, fazendo com que busquem nas cidades outros conhecimentos e outros estilos de vida. E como lidar com essa situação?

Estimular os/as jovens a permanecerem nas propriedades rurais requer uma abordagem estratégica e sensível. Seguem algumas dicas que podem auxiliar na reflexão e na busca por caminhos construtivos:

Planejamento Antecipado: Inicie o processo de sucessão cedo, permitindo tempo para discussões abertas e planejamento cuidadoso entre as gerações.

Comunicação Eficaz: Facilite o diálogo aberto entre os membros da família para entender suas aspirações, preocupações e visões para a propriedade.

Capacitação e Educação: Ofereça oportunidades de capacitação e educação para os/as jovens, permitindo-lhes adquirir habilidades relevantes e conhecimento sobre as operações da propriedade.

Incentivos Financeiros: Considere oferecer incentivos financeiros, como participação nos lucros ou programas de financiamento, para encorajar o interesse e o compromisso dos/as jovens na propriedade.

Tecnologia e Inovação: Integre tecnologias e práticas inovadoras na operação da propriedade para aumentar a eficiência e o apelo para os/as jovens que estão mais familiarizados com essas ferramentas.

Promoção do Estilo de Vida Rural: Destaque os benefícios do estilo de vida rural, enfatizando aspectos como a conexão com a natureza, comunidade forte e qualidade de vida.

Networking e Mentoria: Facilite oportunidades para os/as jovens se conectarem com outros/as jovens agricultores/as e mentores/as experientes, proporcionando suporte e orientação.

Suporte Institucional: Trabalhe em parceria com instituições governamentais e organizações locais para desenvolver políticas e programas que apoiem a sucessão e a permanência dos/as jovens no campo.

Cultura Familiar e Valores: Fortaleça a cultura familiar e os valores relacionados à agricultura, transmitindo o orgulho e a importância da herança agrícola para as gerações futuras.



Ao implementar esses passos, é possível criar um ambiente propício para a sucessão bem-sucedida e para o engajamento dos jovens nas atividades rurais, contribuindo para a sustentabilidade e vitalidade das comunidades agrícolas. Além disso, a participação da juventude rural na sucessão no campo traz uma série de benefícios, tanto para as próprias famílias agrícolas quanto para a comunidade em geral, como por exemplo:

Renovação e Continuidade: Os jovens trazem energia, entusiasmo e novas ideias para as operações agrícolas, garantindo a continuidade e a renovação das atividades rurais.

Inovação e Adoção de Tecnologia: A juventude geralmente está mais aberta à adoção de novas tecnologias e práticas agrícolas inovadoras, o que pode aumentar a eficiência e a produtividade das operações.

Sustentabilidade: Os jovens têm uma perspectiva a longo prazo e estão mais propensos a adotar práticas agrícolas sustentáveis, ajudando a proteger o meio ambiente e garantir a viabilidade das atividades no longo prazo.

Diversificação: Com a entrada dos jovens, há uma oportunidade para diversificar as atividades agrícolas, explorando novos mercados, produtos e serviços, o que pode reduzir a dependência de uma única fonte de renda.

Desenvolvimento Comunitário: O envolvimento da juventude rural na sucessão fortalece as comunidades agrícolas, promovendo o crescimento econômico local, criando empregos e preservando a identidade cultural das áreas rurais.

Transferência de Conhecimento: A sucessão proporciona uma oportunidade para a transferência de conhecimento e experiência entre as gerações, garantindo a preservação do patrimônio agrícola e o desenvolvimento de habilidades essenciais.

Empoderamento Econômico: A participação ativa dos jovens na sucessão pode ajudar a garantir sua estabilidade econômica e proporcionar oportunidades de crescimento pessoal e profissional dentro do setor agrícola.

Redução do Êxodo Rural: Ao oferecer oportunidades atrativas e perspectivas de crescimento na agricultura, a sucessão no campo pode ajudar a reduzir o êxodo rural, contribuindo para o equilíbrio demográfico e o desenvolvimento sustentável das áreas rurais.

Em resumo, a participação da juventude na sucessão no campo não apenas garante a continuidade das operações agrícolas, mas também impulsiona a inovação, a sustentabilidade e o desenvolvimento das comunidades rurais.



Maria Helena e família
Associação de Mulheres Produtoras
de Polpas de Frutas (AMPPF)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância de lideranças qualificadas no meio rural é inegável. Líderes comprometidos/as com o desenvolvimento individual, coletivo e organizacional podem transformar as suas comunidades e organizações rurais de hoje, e também deixar um legado positivo para as futuras gerações. Criar um ambiente de trabalho colaborativo e motivador, que promova o desenvolvimento sustentável e o bem-estar de todos os envolvidos deve ser o horizonte de uma liderança já consolidada e das lideranças em formação.

Considerando ainda as particularidades do meio rural, as lideranças nesse ambiente devem estar atentas às inovações tecnológicas para tornar a produção mais sustentável, às ferramentas disponíveis de gestão organizacional, e reconhecer a importância de promover ambientes mais inclusivos, que valorizem e incentivem a participação feminina e da juventude em todos os espaços comunitários e organizacionais.



RURAL
SUSTENTÁVEL
• AMAZÔNIA •

Execução:



Realização:



UK Government



MINISTÉRIO DA
AGRICULTURA
E PECUÁRIA



f @ in @prsamazonia