

Para melhorar o trabalho e a produtividade nas granjas

Dá pra ser amigo de funcionário?

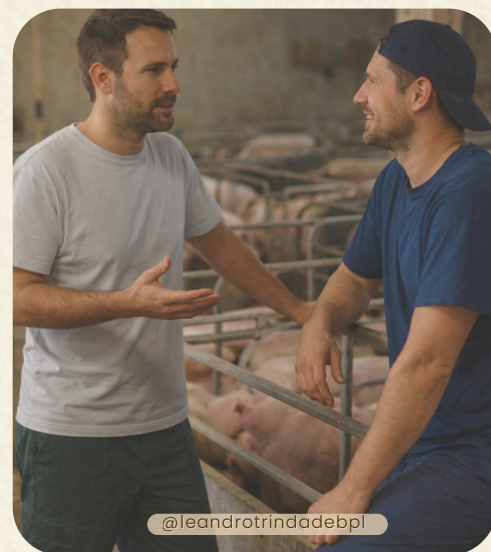
Leandro Trindade

Tem líder que evita se aproximar da equipe com medo de perder o respeito. Outros fazem o contrário, criam um vínculo tão próximo que depois não conseguem cobrar o básico quando necessário.

No dia a dia da granja, essa dúvida aparece com frequência. Não é um tema simples, porque não se trata de escolher entre ser próximo ou ser distante. O problema costuma começar quando o líder mistura papel com relação.

Algumas pessoas acreditam que ser um bom líder é ser querido. Outras defendem que precisa manter distância pra ser levado a sério. No fim, os dois extremos acabam gerando dificuldade na hora de conduzir a equipe.

E essa situação surge nas pequenas decisões do dia a dia.



@leandrotrindadebpl

Uma cena comum

O encarregado conversa bem com a equipe, brinca, ajuda quando precisa. O ambiente é leve. Mas quando precisa corrigir alguém, ele trava.

Já ouvi situações como: “deixa assim por hoje”, “depois a gente vê isso”, ou então a correção vem em tom de brincadeira... e ninguém leva muito a sério.

Do outro lado, também acontece. O líder evita proximidade, fala só o necessário e mantém distância. A equipe até respeita, mas não se abre. Um problema pequeno se torna grande porque ninguém fala nada.

Em ambos os casos, a granja perde. O trabalho continua, mas com ruído, fofocas, retrabalho e desgastes.

O que está por trás disso

O ponto central não é amizade. É clareza de papel. Muita gente assume a liderança sem ajustar isso internamente. Continua se relacionando como colega, mas agora precisa tomar decisão, corrigir, orientar e, às vezes, falar coisas que desagradam.

Se não houver clareza, qualquer movimento vira um conflito interno: “se eu cobrar, ele pode se chatear”, “se eu me aproximar demais, posso perder moral e respeito”.

Em alguns diagnósticos que faço, gerentes e encarregado me relatam isso. Citam que o líder até tem boa intenção, quer manter um ambiente bom, mas evita conversas que realmente organizam o trabalho. E aí o problema não é a amizade em si. É quando ela ocupa o espaço que deveria ser da liderança.

Um caminho mais viável

Dá pra ter proximidade, sim. Mas é importante que seja com limite claro.

O líder não precisa ser frio, nem distante. Mas precisa ser coerente. A equipe precisa entender que existe respeito, abertura e, ao mesmo tempo, direção.

Em um dos meus treinamentos, um encarregado comentou: “eu percebo que eu converso bem com o pessoal, mas não estou conduzindo o trabalho adequadamente”.

Essa diferença é importante. O líder conversa bem, mas evita assuntos difíceis; ajuda a equipe, mas assume responsabilidades que não são dele; escuta, mas demora pra decidir quando precisa; mantém o respeito, mas perde firmeza na condução.

O ajuste não está em se afastar da equipe. Está em mudar a forma de se posicionar nessas situações.

No entanto, a relação precisa ser boa. Só que mais organizada e responsável.

“Não é a amizade que atrapalha a liderança. É a falta de clareza sobre o papel.”

Se o tema fizer sentido para alguém da sua equipe ou setor, compartilhe. E se quiser aprofundar como fazemos esse trabalho na prática, siga minhas redes sociais e site.

DICA BPL DA SEMANA

- Defina você mesmo qual seu papel hoje como líder?
- Escolha uma conversa que vem evitando e trate com clareza.
- Mantenha proximidade, mas sem abrir mão de orientar e corrigir.
- Observe: a equipe entende quando você está sendo líder e quando está sendo colega?

Leandro Trindade

Trabalho e Produtividade nas Granjas

- Veterinário | Educador Profissional Rural
- Criador do Método BPL (Boas Práticas de Liderança)

📱 leandrotrindadebpl
🌐 www.leandrotrindade.com

