



Os **10**

MANDAMENTOS DO GESTOR DE FAZENDAS



A autora

Me chamo **Fernanda Giacomini Ragazzi**. Sou zootecnista, mestre e doutora em Produção Animal pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro — instituição que moldou minha paixão pelo campo e minha visão estratégica sobre a pecuária brasileira.

Há mais de uma década, atuo na linha de frente da **gestão de fazendas** leiteiras e de corte, unindo técnica, sensibilidade e visão de negócio. Meu propósito é claro: **transformar conhecimento em resultado real** dentro da porteira.

Sou professora universitária, consultora e mentora. Já caminhei ao lado de dezenas de produtores e profissionais que, assim como você, entenderam que **sem gestão, não há futuro no agro**.

Acredito que **não basta saber produzir — é preciso saber gerenciar**. E é por isso que criei o **Método Gestor Protagonista**, uma formação pensada para quem quer sair do piloto automático e assumir de vez o comando da atividade.

Também idealizei a **Mentoria Agro Ragazzi**, que já ajudou diversos profissionais a ganharem clareza, posicionamento e autonomia para tomar decisões com confiança e gerar resultados consistentes, mesmo em cenários desafiadores.

Este e-book nasceu da minha vivência prática, das dores que vi (e vivi) nas fazendas, das conversas com gestores que carregam o campo nas costas — muitas vezes sozinhos, desorganizados, sobrecarregados e sem direção.

VOCÊ NÃO PRECISA MAIS CAMINHAR ASSIM.

Aqui, compartilho os **10 mandamentos fundamentais de um verdadeiro gestor**. São princípios que vão além da técnica — são comportamentos, mentalidades e atitudes que definem quem está pronto para liderar com estratégia e resultado.

Que esta leitura seja um ponto de virada.

Que você se reconheça em cada palavra — e decida evoluir.

O agro precisa de você.

E eu estou aqui pra caminhar ao seu lado.

Vamos juntos!

Fernanda Ragazzi

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	05
OS 10 MANDAMENTOS DO GESTOR	07
Mandamento I: Saiba quem você antes de liderar aos outros	08
Mandamento II: Não se limite	11
Mandamento III: Crie as suas oportunidades	16
Mandamento IV: Valorize-se	20
Mandamento V: Crie estratégias para solucionar problemas	24
Mandamento VI: Saiba como trabalhar	28
Mandamento VII: Use ferramentas pra ajudar	32
Mandamento VIII: Planeje suas atividades	36
Mandamento IX: Não se conforme	39
Mandamento X: Seja entusiasta em seu trabalho	43
Considerações Finais	49

Introdução

Uma fazenda sem gestão está inevitavelmente caminhando para a descapitalização, o sucateamento e, em muitos casos, o encerramento das atividades no médio ou longo prazo. No entanto, antes de falar sobre ferramentas ou soluções, precisamos compreender por que tantas fazendas ainda operam sem gestores de fato — e porque muitas continuam sendo vistas apenas como “propriedades”, e não como empresas rurais.

A resposta é simples, mas preocupante: falta um número suficiente de gestores qualificados para atender a demanda crescente do setor. E mais do que isso — muitos profissionais ainda não despertaram para o verdadeiro significado da gestão. Acreditam que usar planilhas, armazenar dados ou contratar um software resolve o problema, mas acabam frustrando o produtor e a si mesmos por não conseguirem gerar resultados concretos.

É comum vermos situações em que a gestão é assumida “por tabela”: o dono da fazenda acredita que, por ser o proprietário, automaticamente é o gestor; o técnico mais experiente da equipe se vê como líder; ou até mesmo o consultor que visita a propriedade uma vez por mês assume um papel gerencial informal. Mas, no fim das contas, quem está realmente gerindo aquela empresa rural?

A virada de chave começa com uma compreensão simples e inegociável: gestão não é uma tarefa eventual — é uma função contínua, estratégica e indispensável. O gestor é quem organiza, analisa, planeja, executa, ajusta e lidera. E para isso, não basta conhecer ferramentas: é necessário capacitação, visão sistêmica

e clareza sobre as responsabilidades que o cargo exige.

Gerenciar uma fazenda com competência exige domínio da atividade produtiva, empatia nas relações humanas, iniciativa para agir diante dos desafios, habilidade para resolver problemas, controle operacional, foco em desempenho técnico e econômico, espírito de equipe e humildade para admitir que ninguém faz tudo sozinho.

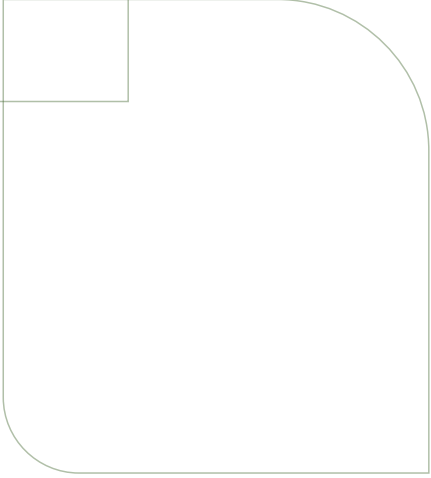
Este é o verdadeiro gestor.

Fazer gestão é assumir o comando do cérebro da propriedade rural — até que ela deixe de ser apenas “uma fazenda” e se transforme, de fato, em uma **empresa rural**. E isso requer preparo para lidar com adversidades, capacidade de planejamento, boas relações interpessoais, resiliência diante de prejuízos e visão estratégica para sustentar os resultados a longo prazo.

Por isso, afirmo com convicção: **gestão deve ser um hábito**. Deve fazer parte da rotina, ser levada a sério, valorizada como pilar da atividade e, acima de tudo, **exercida por alguém que realmente esteja preparado para isso**.

Para te apoiar nessa jornada de autoconhecimento, clareza de função e desenvolvimento de habilidades práticas, este e-book reúne os 10 mandamentos fundamentais para quem deseja ser — ou se tornar — um verdadeiro gestor de fazendas.

Então, vamos aos ensinamentos?



Os 10

MANDAMENTOS DO GESTOR DE FAZENDAS

**I - PRIMEIRO
MANDAMENTO**

Saiba quem
você é antes
de liderar os
outros

Como em muitos livros da atualidade, o centro de qualquer mudança, está alicerçado no entendimento de quem nós somos. E na busca em se tornar gestor, essa verdade nunca foi tão verdadeira. Se o gestor não sabe como ele é, ou como ele se porta em situações que o levam ao desconforto, nunca saberá lidar com outras pessoas, e muito menos liderar uma equipe.

Mas afinal, o que o entendimento pessoal, tem a ver com liderança?

A resposta é tudo! Mas, já vamos chegar nessa parte.

Vamos nos ater por enquanto no campo pessoal, que já é uma quebra de paradigmas e tanto. Se eu perguntar para você leitor, quem é o gestor, uma das primeiras respostas será que ele é uma pessoa organizada, e que sabe de números, não é verdade? E sem perceber, acabamos limitando a capacidade desse profissional e cortando várias pessoas com perfil gerencial, mas que não atendem a esses requisitos.

Na minha concepção, o gestor é a pessoa que tem autoconhecimento, que sabe onde começa e termina seu entendimento, que sabe onde o “calo aperta”, que consegue criar vínculo com sua equipe e que consegue ter satisfação pessoal e profissional.

Não vejo organização e matemática como pré-requisito do gestor, vejo como sendo um bônus que quem já tem, não precisa construir e quem não tem, precisa adquirir.

Mas, como saber o que precisamos ter ou não para ser gestor? Como saber como conseguir essas informações?

A resposta vem mais simples do que se imagina. E precisa ser um momento de reflexão pessoal, que infelizmente muitos acham desnecessário ou perda de tempo.

Quando você reflete sobre o que você tem de bom e o que você precisa melhorar na sua vida, você está dando um passo rumo ao amadurecimento pessoal e diretamente, gerando uma transformação profissional. E para isso você precisa marcar uma consulta com você. Uma hora do seu dia para escrever um caderno, no celular, onde quiser, sobre isso.

O que te faz ser uma boa pessoa? Como você lida com problemas? Como você se comunica com pessoas que nunca viu? Como você cria uma rotina saudável? Como você se vê dentro de conflitos? O que te cria ansiedade? O que te desanima? Como você reage quando alguém discorda de uma opinião sua?

Autoconhecimento é a base da liderança, por isso, você precisa saber como reage sob pressão? Quais seus pontos que precisam ser melhorados?

Por que você deseja ou atua como gestor? O que te motiva?

Só assim será capaz de liderar com empatia, firmeza e estratégia!

Dica prática: O gestor é gestor o tempo todo

Gerenciar sua vida, sua rotina, suas relações pessoais, seu dinheiro, seu tempo, suas prioridades, seus objetivos, suas estratégias, sua busca por mais conhecimento, reflete dentro do seu ambiente de trabalho, porque ele faz exatamente isso dentro de uma empresa. Um profissional que se diz gestor

não pode ser organizado no trabalho e desorganizado em sua vida, vive um limiar perigoso, onde esse conflito pode prejudicar seu rendimento.

Para que tudo isso seja verdade, é necessário de verdade, esse entendimento. Você precisa saber todas as suas ações e reações e os gatilhos que te tiram do eixo, que geram ansiedade, estresse, desconforto, vontade de desistir, impaciência, desânimo, assim como o que gera felicidade, entusiasmo, desafios e satisfação.

E conhecendo como você é, terá espaço para conhecer como são as pessoas a sua volta, e principalmente as pessoas que você precisa liderar. E vai ficar muito mais fácil o entendimento de como exercer essa influência na vida de outras pessoas.

E desenvolvemos a habilidade de empatia e compreensão. Se não somos robôs que mandam e obedecem, por que as pessoas que estão a nossa volta precisam ser? Essa é uma das perguntas que começa a fazer sentido, e que nos levam a um nível de líder diferenciado. E nos permite seguir caminhos grandiosos dentro do campo profissional.

Mesmo que nosso despertar para isso esteja sendo tardio, não é impossível

de mudar. Mas, mude primeiro você, sua rotina, sua postura, para depois mudar as pessoas que estão à sua volta! Porque todos buscam o entendimento, e isso não é exclusividade de algumas pessoas. Pesquisas mostram que quando entendemos nossas atividades e sabemos por que as realizamos e onde esse tal procedimento levará, temos maior clareza de todo o processo, e com isso, maior preparo, motivação e comemoração dos pequenos resultados. E é assim na área urbana, como também deve ser na área rural.

Mesmo que nosso despertar para isso esteja sendo tardio, não é impossível de mudar. Mas, mude primeiro você, sua rotina, sua postura, para depois mudar as pessoas que estão à sua volta!

**II - SEGUNDO
MANDAMENTO**

Não se limite



Não é porque a vida inteira você trabalhou de um jeito que vai continuar trabalhando! Temos a capacidade de nos adaptar e aprender em diferentes situações. Um exemplo recente foi a Pandemia em função de Coronavírus (COVID-19), onde enfrentamos além de perdas indescritíveis, restrições de comércio e circulação e o trancamento dentro de casas, nos adaptamos ao remoto.

Aprendemos a usar nossos celulares e computadores para projetar reuniões on-line, participar e ministrar aulas e a trabalhar em *home-office*.

No começo, muitos diziam que não seriam capazes de trabalhar assim, de estar dentro de casa e ser produtivos, e ao final deste ciclo, muitos dos mesmos, disseram que hoje, conseguem e querem viver assim. Não é verdade?

Claro que para o campo, mesmo com todas as restrições, as atividades primárias não pararam, os trabalhadores continuaram mesmo quando outros setores pararam. Mas, até nesse meio rural, a tecnologia de reuniões on-line, uso de celulares e aplicativos, começou a ser realidade e continua até hoje. Ou seja, adaptação que levou a mudanças até em pessoas que não acreditavam conseguir.

Após esse breve exemplo para enfatizar sobre o que estou dizendo, fica fácil acreditar que todos podem mudar, mesmo aqueles que a vida inteira teve uma direção profissional que achavam que seria eterna. No tópico passado, falamos sobre a transformação pessoal, e aqui, quero abordar a transformação profissional.

Para quem ainda não sabe, o agro mudou! As empresas rurais existem, a tecnologia no campo será permanente, e as estratégias para direcionar as atividades dentro dos setores, também está mudando.

Nunca existiu um padrão entre fazendas, sempre houve um consenso de que no Brasil a heterogeneidade é algo constante, mas, hoje, trabalhamos com particularidades e identificação de processos mais eficientes. Sem falar sobre o perfil do produtor que antes era sempre aquele que viveu no campo e sempre teve um pedaço de terra, para produtores letrados, estudiosos, filhos de produtores com graduação, empresários que estão comprando terras, enfim, novos clientes precisando de gestores.

Se tudo isso é o novo modelo do campo, entende que o profissional não pode ficar estagnado? Percebe que se você não acordar para os novos rumos, você será engolido por isso?

Imagina você na praia, dentro do mar e uma onda se aproximando, você tem duas opções, ser arrastado pela onda, ou arrumar uma solução para que a onda passe e você mesmo que sinta a pressão do mar, não seja levado por ela. O que você faria?

Para essa reposta, teria várias possibilidades, alguns diriam que iriam mergulhar e deixar a onda passar por cima, outros diriam que iriam subir e deixar a onda passar por baixo, outros diriam que iriam remar junto a onda até a praia e ao final, todos teriam sido bem-sucedidos.

Então, mais um ponto que pode te ajudar a se estimular na busca da mudança, não existe apenas um modo de você mudar, não existe apenas uma escola de gestores ou de profissionais, não existe um único caminho para você seguir se quiser ser um bom profissional, pelo contrário, existem várias possibilidades. Mas uma coisa eu te digo, não caia na besteira de querer pegar um atalho!

Pense em sua carreira profissional, onde você está e onde deseja chegar; pense em que remuneração você desejaria receber, que funções gostaria de realizar, o que te falta para saber sobre alguma determinada área, o que te restringe no gerenciamento.

O que faz com que você tenha insegurança para tomar decisões ou para começar um projeto agropecuário?

Pegue esses pontos de dificuldade e crie uma rotina de aprendizado para que a cada dia, você tenha um conhecimento novo, uma visão em expansão e uma melhor expertise. **Pegue esses problemas, e crie degraus para você subir em sua carreira.**

Esteja aberto a novas metodologias, a novas ferramentas gerenciais, a mais reuniões com a equipe de trabalho, a mais diálogos e mais decisões em conjunto. Essas são as tendências atuais. Não crie obstáculos, mesmo que a vida inteira você tenha aprendido de um jeito, veja pelo lado otimista onde você está tendo a oportunidade de melhorar, e isso independente de sua idade, poder aquisitivo, cargo profissional e formação.

Porque se você quer mesmo ser gestor em uma empresa rural, você vai precisar disso. Vai precisar despertar para o mundo, entender como funciona a gestão atual, como você vai agregar dentro de um setor, como você vai ser o profissional que trará a diferença nos resultados e já te digo que tudo isso depende de você!

Tenha em mente que seu passado não define seu futuro profissional!

O agro mudou, a visão de gestão também.

Quem não se adaptar, ficará para trás, por isso, atualize-se, aprenda e teste novas formas.

Ação prática: Escolha um curso, conteúdo ou ferramenta para estudar esta semana.

**III - TERCEIRO
MANDAMENTO**

Crie as suas oportuni- dades

Sabe aquele ditado popular, “o que vem fácil, vai fácil!? Ele nunca foi tão verdade depois que comecei a vida adulta, e você deve concordar comigo. Tudo que queremos verdadeiramente, precisamos nos dedicar, criar oportunidades e ter foco para conseguir.

E todo esse sucesso e reconhecimento, não vem de um dia para o outro, vem de pequenos passos dados diariamente que nos levam para onde queremos chegar, mesmo em meio a decepções e fraquezas.

Dentro de uma empresa rural digo a você que para ser gestor, você precisa de ser um bom profissional, esse cargo precisa ser conquistado, pois além de ser de grande responsabilidade, exige muito comprometimento e empenho.

E isso vale para quem se julga experiente na área e para quem está iniciando na atividade.

Precisamos saber aonde queremos chegar, mesmo que leve tempo, não podemos desistir sem tentar e sem parar e avaliar todo esse processo. E para esse começo, cada profissional vai precisar ter uma estratégia operacional em função de sua realidade.

Se você é um estudante, sem contato com propriedades rurais, não vive no meio rural e não tem alguém para te instruir nesse caminho, é a hora de começar a procurar. Busque em sua instituição de ensino por alguém que pode te indicar um caminho para conhecer produtores e outros profissionais.

Busque em redes sociais por profissionais que recebem estagiários, busque por dias de campo, por feiras agropecuárias, por cursos presenciais, pelo que você conseguir, e comece a ter suas experiências profissionais.

Comece a vivenciar o dia a dia do campo, os desafios, a rotina, o ar de trabalhar em uma empresa rural, mesmo que seja uma empresa ainda em construção ou no negativo.

Pense que para você será um degrau a mais nesse caminho, e tenha postura profissional desde cedo, não deixe passar oportunidades por descuidar de suas

atitudes ou formas de conversar e agir.

Se você é um profissional recém-formado, sem experiência, use um pouco do que eu disse acima também, e busque por produtores ou empresas rurais em crescimento, pois ali você terá a oportunidade de crescer junto.

Não vise dinheiro nesse momento, tenha consciência de que você mesmo com um diploma, ainda não está no nível de negociar salários altos. Está suprimindo sua necessidade de mais vivência prática e que pode vir a ser uma grande oportunidade profissional.

As vezes recomendo ainda aos recém-formados, que entrem em uma empresa até mesmo sem receber um salário, somente pela experiência; em primeiro momento parece algo ruim, mas um bom contato nessa propriedade, vira uma vitrine para outras propriedades, e seu nome começa a aparecer em diferentes reuniões e rodas de produtores. Claro que você não deve aceitar qualquer coisa ou trabalhar por trabalhar, você precisa estar em um ambiente que tenha respeito e aprendizado.

Se isso não estiver acontecendo, procure por outro lugar.

E se você já tem experiência prática na área, tem até um emprego dentro de uma empresa rural, mais anda não está no cargo de gestor, busque aprimorar o que está te enfraquecendo. E busque por treinamentos e cursos direcionados a gestão de empresas rurais.

Nunca pense apenas no valor gasto por exemplo, pense na valorização que você terá. Pois se você ainda não é gestor, ou se você é gestor, mas não se sente como esse profissional, você precisa de ajuda para seguir nessa caminhada.

Tenha sempre consciência de que ninguém nasceu sabendo tudo e com todo conhecimento que tem, todos foram moldados pelo tempo e pelas situações que foram passando ao longo dos anos, e quem aproveita da melhor forma, colhe os melhores resultados.

Passamos por muitos apertos, muitos constrangimentos, muitas portas

fechadas, prejuízos financeiros e desperdício de tempo, mas, o bom profissional consegue ver oportunidades até nesses perrengues e não deixa se abater por mais que seja a porta mais fácil: a frustração e o abandono profissional.

Infelizmente sempre vai ter mais pessoas para te julgar do que para ajudar, então não caia na ingenuidade de achar que se você for uma pessoa boa com alguém, terá a mesma retribuição, ainda mais se você tem um conhecimento maior ou um destaque na atividade.

Você muitas vezes terá pessoas que querem puxar seu tapete por perto, então saiba reconhecer também quem está perto de você. Isso é sobrevivência profissional.

Eis um ponto positivo do gestor treinado e instruído, ele consegue entender o perfil de cada pessoa que chega próximo, através de cada atitude interpessoal e rendimento.

E consegue tratar com todas as pessoas, de igual pra igual, contornando situações que poderiam ser desagradáveis, simplesmente por ouvir mais e falar menos e esperar o momento certo para agir.

Sucesso não bate à porta, precisa ser provocado. Participe de eventos, se ofereça para aprender, estagiar ou colaborar. Seja visto!

Ação prática: Escreva 3 ações que você pode tomar ainda este mês para se aproximar do seu objetivo.

**IV - QUARTO
MANDAMENTO**

**Valo
rize
-se**



Todo gestor que verdadeiramente é um gestor, entende sua importância dentro da atividade, entende que ele é capaz de transformar vidas através de seu trabalho. O gestor sabe que ele vai entrar em uma empresa quebrada, ou em crescimento, e vai gerar oportunidades que aquele lugar não tinha, através das ferramentas gerenciais.

Então, gestor ou aspirante a gestor, desde o começo explique ao produtor sua importância ali dentro, pois o dono muitas vezes desconhece. Mostre o quanto você pode ajudar no caminho rumo a melhores resultados, e como o produtor sozinho, está perdido.

Claro que existem formas para essa apresentação, e cada caso é um caso, mas se você entender essa mecânica, vai saber adaptar a cada realidade.

Uma das grandes frustrações gerenciais é a sobrecarga de serviço sofrida em silêncio, pois o gestor não delega tarefas organizacionais a ninguém e acumula uma grande quantidade de atividades que não tem como dar conta. E para piorar, só recebe alfinetadas da equipe e reclamações do produtor. Conhece alguém assim?

Toda empresa rural é dividida em diferentes segmentos gerenciais. Basicamente, temos gestão da produção, gestão de processos, gestão de estoque, gestão de pessoas e gestão financeira.

Se estivéssemos falando de uma empresa urbana, teriam no mínimo cinco gerentes, mas no meio rural, apenas um gestor precisa lidar com todas essas áreas, e não é fácil lidar com tudo isso, mais a pressão do produtor em busca de retorno econômico, uma equipe desmotivada e processos que não podem ser completos por falta de recursos, eis aí o caminho do insucesso, a falta de diálogo e alocação de tarefas.

Sempre falo com meus alunos que precisamos trabalhar sob muita pressão, e as vezes por não termos o devido reconhecimento dentro da atividade, fica pior ainda esse conflito interno.

Então, não guarde apenas para você a sua importância, deixe claro tudo que você faz, como você vai trabalhar ali e como você vai precisar que todos estejam falando a mesma língua.

Não ache que o produtor é seu inimigo e que os funcionários não vão te ouvir, antes de criar essa barreira, crie formas de trazer eles para perto de você.

Crie estratégias claras a partir da visão daquele lugar e das pessoas, de modo que você consiga ter a atenção de todos e com isso, possa ter um canal de perguntas e respostas.

Não seja um gestor medroso, que não gosta de falar com a equipe, ou que acha besteira ter reuniões com os funcionários, ou ainda, que não apresenta relatórios para a sua equipe.

Como eu já disse, o setor agropecuário está mudando e nunca se falou tanto em diálogo e empatia como os dias de hoje. Outra coisa importante, não ache que para ser ouvido, você precisa mandar, pois um erro de muitos gestores é justamente só mandar e com isso, claro, cria uma legião de apoiadores prontos ao boicote das operações da atividade.

Para que isso não aconteça, faça um pequeno exercício: imagine se fosse você no lugar daquele funcionário, e entenda como a mensagem está sendo recebida. Mas, não esqueça o seguinte, é você no lugar daquele funcionário, mas não com a sua visão, e sim, com a visão e com a realidade dessa pessoa que você precisa falar.

A empatia não é se colocar no lugar do outro pensando como você pensa, e sim, entendendo como o outro pensa e como o que eu digo está chegando a ele, e como eu posso ajudar a melhorar essa comunicação ou situação. Parece difícil, e é!

Só com o tempo você cria essa prática, mas quando assim consegue, sua valorização profissional fica lá em cima, e não por você ser o todo poderoso, mas por você ser humano. Por pensar no coletivo, por saber que todos ali dentro, juntos, geram os melhores resultados e não você sozinho é quem carrega a empresa nas costas.

Tá vendo quantas oportunidades para mostrar seu valor e por tabela, ser bem-visto e receber uma boa remuneração e permanência na atividade?

Mas primeiro de tudo, esteja certo de quanto você vale. Saiba reconhecer seu caminho, suas barreiras, suas vantagens e desvantagens. Entenda em que fase você está, se é iniciando ou se já com tempo de experiência.

Faça um levantamento de todos os seus resultados e como você melhorou a vida de tantas pessoas a sua volta. Entenda como você consegue agregar valor a atividade. **Como você é indispensável para aquela atividade.**

Pois **se você souber o seu real valor, vai saber falar com o produtor e com a equipe e cumprir com clareza seu papel ali dentro.** Você será a pessoa mais capacitada para instruir tudo que vai ser realizado dentro da atividade, e leva a responsabilidade de várias famílias junto de ti.

Para que tudo isso possa acontecer, valorize-se!

Quem não reconhece seu valor, aceita qualquer condição. Por isso, você precisa saber o impacto do seu trabalho. Mostre seus resultados. Dialogue com o produtor. Liderança se constrói com confiança.

Ação prática: Liste 5 melhorias que você já gerou ou deseja gerar em uma fazenda ou equipe.

**V - QUINTO
MANDAMENTO**

**Crie
estratégias
para
solucionar
problemas**



Temos uma cultura de sempre criticar. Parece que o mundo é baseado em sempre falar sobre o que não concorda, independente se isso pode ofender ou desmerecer alguém.

A opinião individual expressa maior força em relação ao coletivo. Mas infelizmente, essa visão de entendimento comum, acaba por criar distâncias entre as pessoas, aumenta o obstáculo entre profissionais e não levar a lugar algum.

O gestor precisa ter esse entendimento com muita clareza. Nós não somos chamados para atuar em uma empresa rural para mostrar os problemas, pois esses, de certa forma, todo mundo sabe e entende que existe, somos chamados para a resolução dos problemas.

E esse é um grande diferencial para o gestor que tem maturidade pessoal e profissional, pois ele não está interessado no erro, mas sim, no que levou ao erro e como fazer para que isso não ocorra novamente, ou pelo menos, se voltar a acontecer, que se tenha como amenizar os danos.

Para isso, é necessário olhar de outra forma para o mesmo lugar. **Apontar o erro é fácil, mas apresentar como acertar, eis o desafio.** E fazer isso, sem criticar alguém da equipe, é mais difícil ainda.

É claro que você não passaria a mão na cabeça de um funcionário que cometeu determinado erro, mas você não precisa chamar a atenção dele na frente de todos.

Lembra da empatia? Como você gostaria de ser chamado a atenção? Só sendo criticado? Escutando que você fez errado e com isso prejudicou toda a atividade? Que devido ao seu erro, existe um enorme prejuízo na atividade? Ou será que você gostaria de entender o que você fez de errado para não fazer novamente e conseguir saber como ajudar a reduzir os prejuízos?

O primeiro passo para o gestor mentalmente preparado para essas situações, é exercitar a prática de identificação dos problemas, e para isso, o dia a dia na atividade, treinamento e empenho, é fundamental. Pois precisamos ter um olhar apurado para saber onde estão os erros, e mais importante ainda, saber o que precisa ser feito para corrigir.

E a segunda etapa, e essa eu acho a mais desafiadora, é o gestor identificar como ele vai fazer para que esses erros sejam corrigidos. Ou seja, o gestor precisa saber todos os erros, todas as formas de correções e todos os caminhos que levam ao sucesso. Mas, você pode estar pensando que essa é uma tarefa quase impossível de ser realizada, não é verdade?

Então, eis o ponto chave para o gestor ter sucesso nessa empreitada, criar estratégias para se alcançar a solução. E essas estratégias vão ser muito relativas a situação de cada empresa rural. Tão particular que somente os envolvidos conseguem entender o que está acontecendo, mesmo que sejam erros parecidos em outros lugares.

Uma estratégia é o diálogo em reuniões de gestão de riscos, onde o gestor vai apresentar para toda a equipe os erros encontrados e propor o desafio de juntos, solucionarem esses problemas.

É claro, que a ideia é ouvir e interagir com a equipe e filtrar o que é pertinente ao foco da atividade. Mas é uma atividade tão interessante de ser realizada, que permite uma união entre todos para solucionar os problemas e principalmente, o entendimento do que está acontecendo para a reestruturação das atividades.

Uma outra possibilidade, é fazer um quadro de atividades, com o que cada funcionário vai realizar e o tempo para a realização, assim, o ritmo das correções, é organizado e controlado para entender quando a solução será alcançada.

E assim, também, ter a participação de todos os envolvidos.

Entenda uma coisa, o gestor só pode chamar a atenção de alguém, depois que percebe que o erro continua, se, e somente se, este funcionário recebeu a devida informação, entendeu o que estava acontecendo e o que ele deveria fazer.

Se isso não acontecer, sinto dizer, mas o erro está no gestor e não na equipe.

Por isso, crie suas estratégias, entenda como você consegue tratar as questões complicadas da atividade, e entenda que você não está ali para julgar, e sim, para levar a equipe a solução dos erros, de acordo com o ritmo que a empresa consegue ter de acordo com o que você está projetando nesta atividade.

O gestor maduro propõe soluções, sem expor ou julgar. Ele analisa, reúne a equipe e propõe ações práticas.

Ação prática: Escolha um problema recorrente na gestão das fazendas e monte uma estratégia para resolvê-lo.

**VI - SEXTO
MANDAMENTO**

Saiba como Traba lhar

Infelizmente muitos profissionais que estão no cargo de gestor, se sentem a pessoa mais importante daquele lugar. O ego fala mais algo que a razão.

E por vezes, esses profissionais são odiados pela equipe, criam um ambiente de hostilidade e de conversas fiadas pelos corredores, quando o gestor não está por perto. E isso não é um luxo só em empresas grandes, serve para qualquer tamanho físico e porte financeiro.

Sabe o que ao longo do tempo vai acontecer com esse gestor?

Ele vai ser demitido, porque entre o dono escolher ele ou os funcionários que estão trabalhando com ele há anos, ele escolhe os funcionários, mesmo que não sejam os melhores do mercado. E desse jeito, cria-se um preconceito de gestores, e uma repulsa por esse profissional.

Agora imagina uma outra situação, o gestor chega na empresa, recebe os funcionários com um bom dia e uma reunião rápida para conversar sobre as atividades do dia, sobre como foi o dia ou a semana anterior, sobre o que deu certo e o que deu errado, pergunta se está tudo bem com a família, se tem o material para o trabalho, se estão precisando de alguma coisa e ao final deseja um dia produtivo a todos e diz que estará no celular ou no escritório para conversar caso precisem.

Você consegue imaginar como é o ambiente nesse local?

Saber como trabalhar, não está ligado apenas a metodologia que você irá implementar dentro da atividade, está em como você conduzirá o que precisa ser realizado e como falar com as pessoas.

Pois mesmo que alguns gestores relutem, nós não carregamos a fazenda nas costas. E para se ter sucesso dentro da empresa rural, todos ali precisam estar comprometidos com a causa, e buscar pelos resultados diários para automaticamente alcançar um objetivo maior.

Então aqui, vou usar essas linhas para falar sobre a importância da gestão de

pessoas. Sobre como trabalhar em conjunto e saber que para sua sobrevivência ali, você precisa estar integrado com os funcionários, caso contrário, você será mais um gestor que não deu conta do recado.

Gerenciar a equipe é muito mais do que saber quantos funcionários, quem são, o que fazem e quanto recebem para fechar o fluxo de caixa. Trata-se da humanização do campo, de entender o potencial de cada funcionário, saber como eles começaram a trabalhar ali, o que já fizeram em sua vida profissional, o que eles entendem e quais as maiores dificuldades.

É reconhecê-los como pessoas, antes de trabalhadores. É saber o que eles almejam dentro da atividade, como eles se imaginam daqui há dez anos.

O que eles esperam que a empresa possa fazer por eles. Saber como retribuir pelo serviço prestado, fazer programa de pontos, de bonificação, de reestruturação, plano de carreira, plano de aposentadoria.

Por que não falamos sobre isso? Por que parece um absurdo sugerir algo desse tipo no campo?

A resposta vai ser porque a empresa não tem dinheiro, ou porque os funcionários são ruins e não merecem nada disso, mas vou dizer uma coisa para vocês, o campo está mudando, e a gestão de pessoas será um divisor de águas entre propriedades e empresas rurais.

E se o gestor quiser ficar bem empregado, com alta remuneração e tendo satisfação pessoal e profissional, precisa atender primeiro as necessidades de seus liderados.

Não vai ter outro caminho. E sinceramente, prefiro assim, um ambiente muito mais harmonioso para se trabalhar, para testar novas ideias, conversar, aprender, ensinar, e ter muito mais rendimento produtivo e claro, econômico. E vocês?

Novamente vou dizer como em outros momentos aqui, não é uma tarefa fácil, mas é necessária. Então, dedique um pouco do seu tempo a aprender sobre pessoas.

Sobre como ter clareza nessa forma de trabalhar, mas lembre-se que começa por você entender como você trabalha e seus limites, para depois impor e respeitar os limites e opiniões dos outros. Mas não vai ter para onde correr, saber como trabalhar principalmente com as pessoas, é a resolução de futuro dentro e fora de uma empresa rural.

Será o caminho para o crescimento em meio a evolução tecnológica, o êxodo de funcionários e a transição entre famílias.

capital intelectual e uma equipe integrada para utilizar cada recurso ali empregado.

Pensem sempre nisso: Gestão sem liderança de equipe é ilusão.

É preciso criar uma conexão com os funcionários, por isso converse, entenda, escute. Pessoas motivadas geram resultados.

Ação prática: Como você organizaria uma reunião curta com a sua equipe por semana? O que entraria nos tópicos desse encontro?

**VII - SÉTIMO
MANDAMENTO**

**Use
Ferra
mentas
pra te
ajudar**

Estamos na era da automação do campo. Cada vez mais os sistemas recebem implementos, maquinários, sistemas, e os mais diversos produtos voltados a tecnologias para impulsionar a velocidade das operações e reduzir o desperdício de tempo e de mão de obra. **E isso não é só no meio rural, é a tendência mundial.**

Nesse sentido, o gestor hoje tem ferramentas que auxiliam e muito em sua gestão, com utilização de planilhas e softwares que otimizam todo trabalho, geram indicadores produtivos e financeiros, além de relatórios e avisos de pendências e outras atividades programadas. **E sem dúvidas, o gestor deve aproveitar essas oportunidades.**

Mas, não podemos esquecer que toda essa tecnologia que visa ajudar, pode também atrapalhar se não for bem conduzida dentro da atividade. Primeiro, porque requer um investimento, segundo que para ter rendimento satisfatório, é necessário ter como utilizar esses recursos.

Dito isso, quero chamar a atenção de vocês para que não tirem os olhos do arroz com feijão, não deixem de focar a base bem-feita dentro da atividade.

Do que adianta ter uma ordenha mecanizada, e não realizar um Pré e pós-dipping? Ter um software para controle reprodutivo, mas não ter anotação real de partos? Ter uma máquina para colher silagem, mas não realizar uma análise de solo?

Quando digo, usar as ferramentas para ajudar no campo, não digo ferramentas tecnológicas apenas, e sim, toda a mecânica que leva verdadeiramente ao sucesso da atividade.

Um caderno de anotações bem-feito, é uma ferramenta, sabiam? Um quadro com anotações de protocolos sanitários com datas, categorias e aplicações, é uma ferramenta.

O gestor mais do que ninguém sabe do que precisa para entender a atividade, e por isso, vai conseguir identificar como serão iniciadas as verificações e que ferramentas serão utilizadas.

Um gestor preparado tem todas as ferramentas necessárias para utilizar a campo, desde a primeira visita até todas as outras que vão posteriormente acontecer. Ele tem controle das operações e usa os recursos certos para alavancar os resultados, tendo pé no chão.

Posso dar alguns exemplos de ferramentas simples, mas que fazem toda diferença para o sucesso da atividade: um *checklist*, uma análise SWOT, um projeto estratégico, um cronograma de atividades e um quadro de avisos.

Só esse conjunto de ferramentas, resolve 80% dos seus problemas estruturais, e te direcionam para uma gestão descomplicada e objetiva.

Por isso, entenda o que você realmente faz dentro de uma empresa rural, não ache que tecnologias futurísticas vão esconder as falhas das operações, pelo contrário, podem apontar todos os problemas, e se você gestor, não souber como trabalhar, vai infelizmente ser incompetente no que se propõem a fazer.

Se prepare, saiba o que você precisa fazer, como fazer, e quais alternativas existem desde o mais simples ao avançado para trabalhar a gestão das empresas rurais. Mas nunca esqueça que seu principal foco é corrigir a base, estruturar os alicerces para que quando começar a vir o crescimento, a estrutura não sofra grandes danos devido ao peso e venha a cair.

Um software não é a solução do problema, uma planilha não resolve problemas, um caderno não é a resolução do problema, se não houver quem os use de forma eficiente, sabendo por que e para que e aí está a importância do gestor.

Todas as ferramentas são bem-vindas, quando usadas com objetivos claros e conscientes, se não é apenas tempo e dinheiro jogados fora.

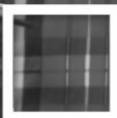
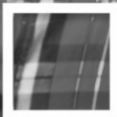
Ferramentas não substituem o gestor, mas o potencializam!

Use checklists, quadros de tarefas, planilhas, aplicativos ou softwares com consciência. O que importa é a constância, não a sofisticação.

Ação prática: Escolha uma ferramenta para começar a usar consistentemente. Por que essa ferramenta seria a melhor para você?

**VIII - OITAVO
MANDAMENTO**

Planeje suas atividades



Toda atividade deve ser guiada por um planejamento. No caso das empresas rurais, será através de um planejamento agropecuário.

Nele vai estar contido o objetivo da atividade, a projeção de receitas de despesas, os pontos de correção, a identificação da solução, o orçamento necessário e o mais importante, as metas e as estratégias que vão nortear qualquer atividade dentro do sistema.

Montar um planejamento, é como montar um roteiro de um filme, onde vai ter todas as falas, as cenas, os personagens, os custos, o tempo e o diretor.

Com isso, cada ator, pós a autorização para a realização do filme, vai ter seu script, com suas falas e todos os detalhes de cada dia de gravação. Eles vão estudar em casa cada etapa, e vão no dia marcado para atuar.

E mesmo com toda essa organização, existirão os imprevistos, como uma doença, alteração climática, falta de luz, deslocamento, atrasos, e por aí vai. Mas ao final de um tempo, o filme ficará pronto e todos se juntarão para assistir, aplaudir e agradecer por todo esforço para a realização deste empreendimento em conjunto.

Numa empresa rural, o propósito de um projeto, é o mesmo. Muda os autores, os ensaios, os tipos de problemas e riscos, mas se tem a função de cada um, prazos, insumos, treinamento, recurso financeiro, acompanhamento e fechamento de ciclos através de reuniões de feedbacks. **Mas, porque parece que para um filme isso é tão óbvio e para uma empresa rural, não é?**

Se o gestor entende a importância da elaboração de um planejamento e como ele deve ser realizado, vai conseguir explicar para todos a sua volta e fazer ser entendido. Gerando valor para a atividade e automaticamente, sendo eficiente até quando não conseguir cumprir prazos.

Percebe que a questão está em saber conversar e explicar como será a organização? Novamente sem querer, voltamos a falar sobre diálogo e comunicação. Pois planejar as atividades além de ser um ponto chave para a orientação do gestor, é o que vai tirar a venda dos olhos de todos que estão naquele lugar e sempre fizeram tudo do jeito que aprenderam lá trás.

Um outro benefício do planejamento, é que o gestor consegue saber tudo

que vai precisar realizar em cada empresa que ele gerencia. Sabe quanto tempo será gasto para cada etapa, o que ele precisa fazer em cada visita, o que precisa dar maior atenção, para quem precisa ligar durante a semana, e assim vai.

O gestor se planeja! E isso, não tem preço. Pois aqui entra um outro insumo caríssimo que quase ninguém lembra: nosso tempo. Ele não volta e não se repete, um tempo desperdiçado é um tempo desperdiçado. É um retrabalho. É perda de tempo.

Por isso, faça sempre o planejamento de todas as atividades que vão ser realizadas dentro de determinada empresa, e faça um planejamento das atividades que você vai desempenhar também. Você terá muito mais eficiência e melhores resultados, refletindo em todos a sua volta e rendendo inúmeros benefícios para sua vida, principalmente.

Sem planejamento, sua gestão é reativa, não estratégica! Tenha clareza das metas, tarefas e prazos. Planejamento te dá controle e previsibilidade.

Ação prática: Planeje sua semana de trabalho. Anote o que é prioridade.

**IX - NONO
MANDAMENTO**

**Não se
Conforme**



Muitos gestores nadam, nadam e morrem na praia. Começam a trabalhar empolgados, querem mostrar serviço, descobrem os erros e percebem que são muitos, verificam que os funcionários “vão dar trabalho” ou que o produtor é “difícil” e começam a esmorecer.

Ao invés de mudarem a situação da atividade, são absorvidos pela situação e começam a ser improdutivos. Por muitos anos eu coloquei a culpa no sistema agrário, na cultura das pessoas, no descaso das atividades, mas depois de um tempo, vendo repetidas vezes esse padrão em diferentes regiões e propriedades, percebi que se não tiver alguém para “chacoalhar” geral, tudo vai ser do mesmo jeito.

E num sistema como esse, espera-se vir do céu uma resposta e sempre se leva tudo empurrando e deixando um dia após o outro para ver no que vai dar.

Imagina você gestor, que entende seu papel, que sabe o que pode ser feito, quantas soluções poderiam surgir, como aquele local poderia ser mais produtivo, mas, vê tudo passando na sua frente e você sentado, olhando para um furacão se aproximando e se preocupando se a janela está fechada. Isso ao longo do tempo, só leva o gestor a um único caminho, o da decepção.

Muitas vezes não acreditamos que merecemos algo maior e por isso, nos contentamos com o que está a nossa frente, e tentamos melhorar uma vez, duas, e na terceira, aceitamos que tudo vai continuar daquele jeito e começa a fazer uma coisa aqui, outra ali, e as expectativas vão sendo reduzidas.

Já estive em uma propriedade onde comecei a ter crise de ansiedade, só de ouvir o nome de lá, mas por receber um bom dinheiro e pelo dono não se importar se eu estava fazendo ou não o que precisava, fiquei por um bom tempo aceitando o mínimo que eu podia fazer em função daquele sistema.

Fiquei no piloto automático, e perdida em muitas situações, até que recebemos uma visita de uma empresa de ração cujo vendedor eu conhecia desde a época da faculdade, e ele só me fez uma única pergunta: você é que está gerenciando esse lugar?

Na hora eu respondi que não, e foi no automático. Mas em segundos voltei atrás e disse que sim, e caiu a minha ficha. Fui engolida por aquele sistema e não tinha

me dado conta que meu nome e meu profissionalismo também.

Fui pra casa, triste, tentando lembrar quando foi que comecei a aceitar o que estava acontecendo ali como sendo verdade e quando foi que deixei de ser a gestora daquele local, e pra minha surpresa, descobri que desde o terceiro mês ali, eu já nem tinha tantas informações e o meu planejamento tinha ido embora.

E me lembrei que tinha feito duas reuniões com todo mundo, inclusive com o dono, e todos tinham tido otimismo no que eu disse, mas por saberem como era o sistema, já sabiam que não ia mudar, e que eu não tive um olhar crítico para essa situação, e me deixe levar por isso. Eu não fui sincera com eles e nem comigo.

Eu não fiz a diferença ali dentro e no final, eu era apenas mais uma funcionária ali. Então resolvi ser sincera comigo e me demitir daquele lugar, já que pelo dono eu poderia ficar por muito mais tempo. E por fim, percebi que existiam outras oportunidades que eu estava deixando passar, por estar presa naquele local.

Quantos gestores se sentem assim? Estão em um lugar pelo salário, mas não conseguem ver mudança nenhuma ali, se sentem frustrados, mas aceitam. Estão tão acostumados a fazerem de qualquer jeito o que precisa, que não percebem que estão perdendo sua identidade profissional.

Param de estudar, de se profissionalizar, de ir em eventos agropecuários, de buscar novas estratégias, enfim, param de tentar.

Seja sincero com você quando perceber que em determinada atividade, você não está sendo reconhecido, e que você realmente fez de tudo para que isso acontecesse. Seja sincero com o produtor, quando ver que do jeito que está, não tem como você ficar ali, que se todos continuarem sem acordar, a atividade vai acabar.

Não tenha medo de falar. Não se omita. Porque seu nome e sua dedicação vão estar em xeque. Nem sempre é só pelo dinheiro. Lembra?

Pense em outros locais que você poderia trabalhar, procure por novas vagas

de emprego, participe de outras entrevistas, saia dessa zona de conforto.

Gestor que se acomoda perde valor! Se o ambiente não permite evolução, seja o agente da mudança. Ou siga para onde há espaço para crescer.

Ação prática: Liste o que hoje te incomoda no ambiente pessoal e profissional e o que você pode fazer a respeito.

**X - DÉCIMO
MANDAMENTO**

**Seja
entusiasta
em seu
trabalho**



Para encerrar esses mandamentos, eis o último que ninguém está pronto para fazer. Ser entusiasta em seu ambiente de trabalho pode muitas vezes ser confundido com a pessoa que precisa alegrar as pessoas.

Já imagino aquele palhaço de circo que está no palco fazendo todos rirem. E você, o que imagina ser um entusiasta?

Na verdade, o que estou dizendo é que você precisa ser um exemplo para sua equipe. Se você quer fazer uma mudança, comece ela em você. Então, ser entusiasta, é ser dedicado ao que você faz, realizando da melhor forma possível e mostrando aos outros que eles também conseguem.

Muitos gestores dizem que tem funcionários que são retraídos, que quase não falam, por exemplo. Mas, será que esse gestor está buscando o caminho certo para o diálogo? Será que esse gestor, deixa liberdade para que esses funcionários conversem com ele no particular?

Alguns gestores dizem que tem funcionários muito desorganizados, que não sabem onde fica nada, e se pede para fazer alguma coisa, eles nunca fazem direito.

Mas será que você é um exemplo de organização? Será que tudo que você faz, você apresenta de alguma forma para eles? Será que você ensinou como você faz?

Sempre vão existir muitas questões dentro da atividade que vão ter particularidades quanto a sua resolução, mas todas, poderiam ser mais bem esclarecidas tendo o gestor como um exemplo prático, que todos conseguem ver e aprender.

Hoje você como gestor ou aspirante a gestor, pode dizer que existem pessoas que o admiram? Você é entusiasta com sua carreira?

Se sua resposta foi sim, parabéns. Continue nesse caminho, pois terá sempre bons resultados a colher. Se você disse que não, ou que não sabe, comece a mudar esse ponto em você. Tenha mais dedicação a sua área, tenha maior conhecimento sobre o que você faz, sobre como você pode trabalhar, sobre como você atua em diferentes situações sob pressão e com opiniões contrárias.

Comece a entender como você pode ser exemplo para quem está perto de você. E vai perceber que todos mudam quando o líder muda. Pois se um gestor com todo conhecimento pode mudar e melhorar, porque os funcionários não podem?

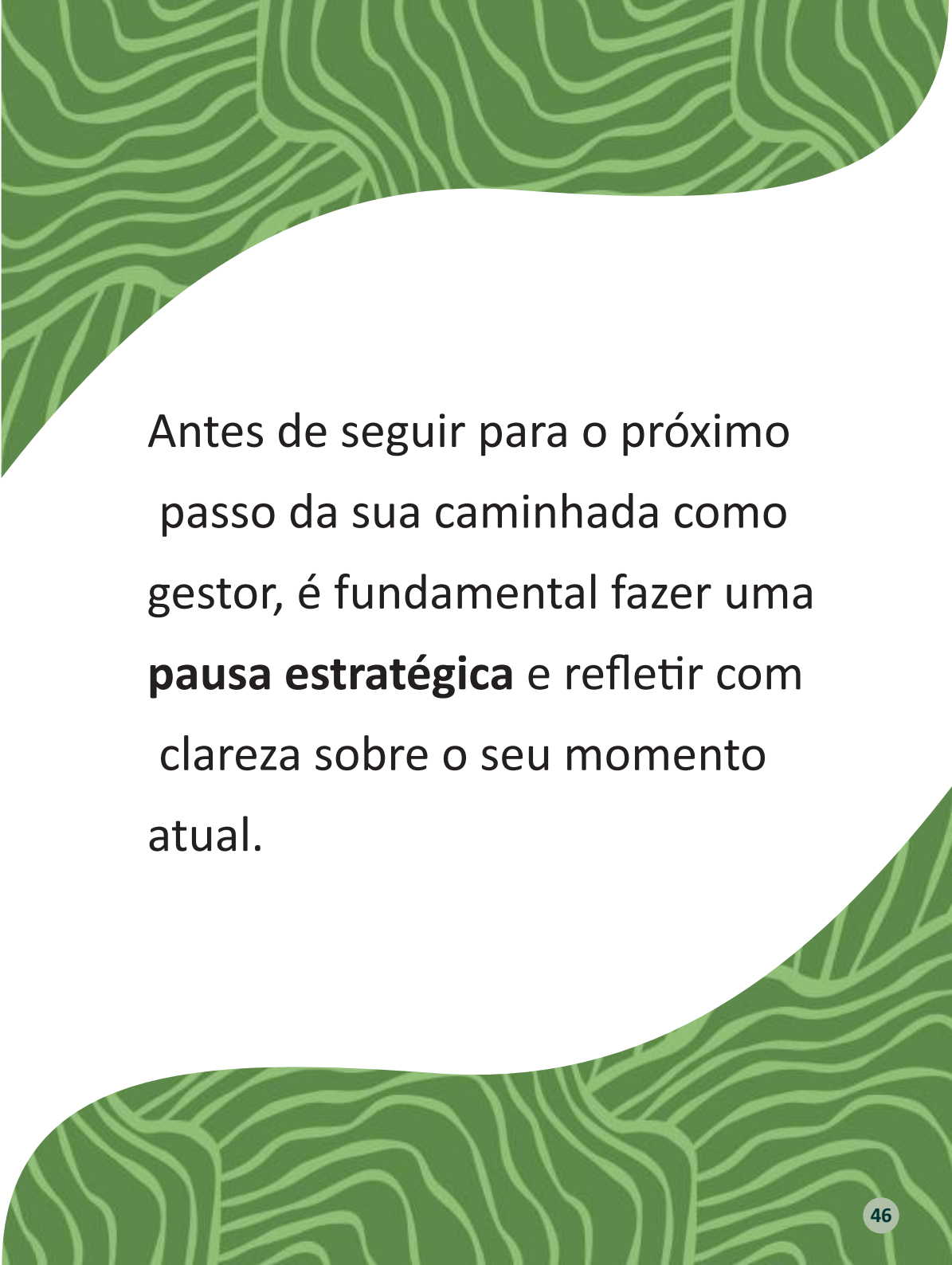
Então seja a mudança que você espera ver dentro da propriedade, na postura do produtor, dos funcionários, dos vendedores, enfim, de todos que de alguma forma se relacionam com você.

Tenha dedicação ao que faz, se importe com seu cargo e suas atividades, valorize cada ação, e com o tempo, as pessoas começam a fazer o mesmo. Mesmo que esse tempo possa parecer maior do que se imagina. Tenha paciência para entender que cada um tem um tempo para isso. Mas, não fique preso a esperar que os outros façam, não espere isso em troca.

Seja entusiasta por você, por sua família, por sua dedicação, por seu amor a profissão, por entender que essa atitude te permite ser mais feliz e ter maior satisfação profissional e pessoal.

Você lidera pelo exemplo, não pelo discurso, por isso, mostre dedicação, otimismo e profissionalismo. Seu comportamento influencia toda a equipe.

Ação prática: Observe como sua energia impacta os outros. Como você pode melhorar sua postura hoje? Como ser exemplo?



Antes de seguir para o próximo passo da sua caminhada como gestor, é fundamental fazer uma **pausa estratégica** e refletir com clareza sobre o seu momento atual.



Aqui está um **checklist** que foi criado para te ajudar a **identificar, com honestidade, quais habilidades e atitudes você já desenvolveu e quais ainda precisam ser fortalecidas**. É uma ferramenta simples, mas poderosa, para guiar seu autoconhecimento e traçar planos de ação mais assertivos.

Não existe resposta certa ou errada. O mais importante aqui é a sinceridade consigo mesmo. Quanto mais honesto você for, mais valor essa ferramenta terá para o seu desenvolvimento profissional.

Lembre-se: um bom gestor é aquele que tem coragem de enxergar suas falhas e sabedoria para evoluir com elas.

Use este **checklist** como um mapa de rota. O que hoje está na coluna “Preciso melhorar” pode, com planejamento e ação, migrar para “Estou aplicando” em pouco tempo — especialmente se você tiver apoio e direção.

Checklist Final – Avalie seu momento atual

Preencha com sinceridade e use este quadro como ponto de partida para seu desenvolvimento como gestor:

MANDAMENTO		
1. Autoconhecimento	☐	☐
2. Atualização e abertura ao novo	☐	☐
3. Proatividade e criação de oportunidades	☐	☐
4. Autorresponsabilidade e valorização	☐	☐
5. Estratégia para resolução de problemas	☐	☐
6. Liderança e gestão de pessoas	☐	☐
7. Uso de ferramentas gerenciais	☐	☐
8. Planejamento e organização	☐	☐
9. Inconformismo com estagnação	☐	☐
10. Entusiasmo e exemplo	☐	☐

Como preencher:

- Na coluna **“Estou aplicando”**, marque os mandamentos que você já coloca em prática com frequência e segurança.
- Na coluna **“Preciso melhorar”**, marque aqueles pontos que você ainda não desenvolveu por completo, ou que sente dificuldade no dia a dia.

Considerações finais

Ser gestor não é — e nunca será — uma tarefa fácil.

Também não é confortável. Mas é, sem dúvidas, uma das funções mais essenciais, estratégicas e transformadoras dentro de uma fazenda.

Ser gestor é saber que, para que uma empresa rural funcione, não basta entender de produção — é preciso ter conhecimento, clareza, estrutura e coragem para liderar. É olhar para dentro, reconhecer suas próprias falhas, aprimorar suas habilidades e conduzir uma equipe com firmeza e empatia.

É estar em alerta constante, tomar decisões difíceis, assumir erros, recalcular rotas e, mesmo nos dias mais exaustivos, manter o olhar no futuro.

É entender que de você dependem resultados, pessoas, famílias e sonhos.

Mas não se engane: você não precisa fazer isso sozinho.

Este e-book te mostrou os princípios que norteiam uma gestão sólida. Mas aplicar isso na prática, com segurança e consistência, exige apoio técnico, estratégia e acompanhamento. E é exatamente por isso que eu criei duas formas de caminhar ao seu lado:

O Método Gestor Protagonista — minha formação completa em gestão de fazendas, com aulas, materiais, ferramentas e tudo que você precisa para desenvolver visão estratégica, organização e liderança no campo.

A Mentoria Agro Ragazzi — um acompanhamento individualizado, voltado para quem quer acelerar resultados, corrigir falhas, tomar decisões com confiança e se posicionar como protagonista dentro da atividade.

Ambos foram criados com um único propósito: te ajudar a sair da confusão e entrar no controle. Porque gestor que tenta fazer tudo sozinho, se perde. Mas quem aprende a liderar com método e apoio, cresce com consistência.

Se você leu até aqui, é porque quer mais da sua carreira.
E eu quero te ajudar a chegar lá.

[Clique aqui para preencher o formulário](#) de interesse e dar o próximo passo com minha orientação.

Lembre-se: você é necessário no campo.

Mas para ser protagonista, é preciso estar preparado.

E eu estarei aqui, pronta para te apoiar nessa jornada.

Nos vemos do outro lado.

Atenciosamente

Fernanda Ragazzi