

WORKSHOP

A JORNADA DO LÍDER



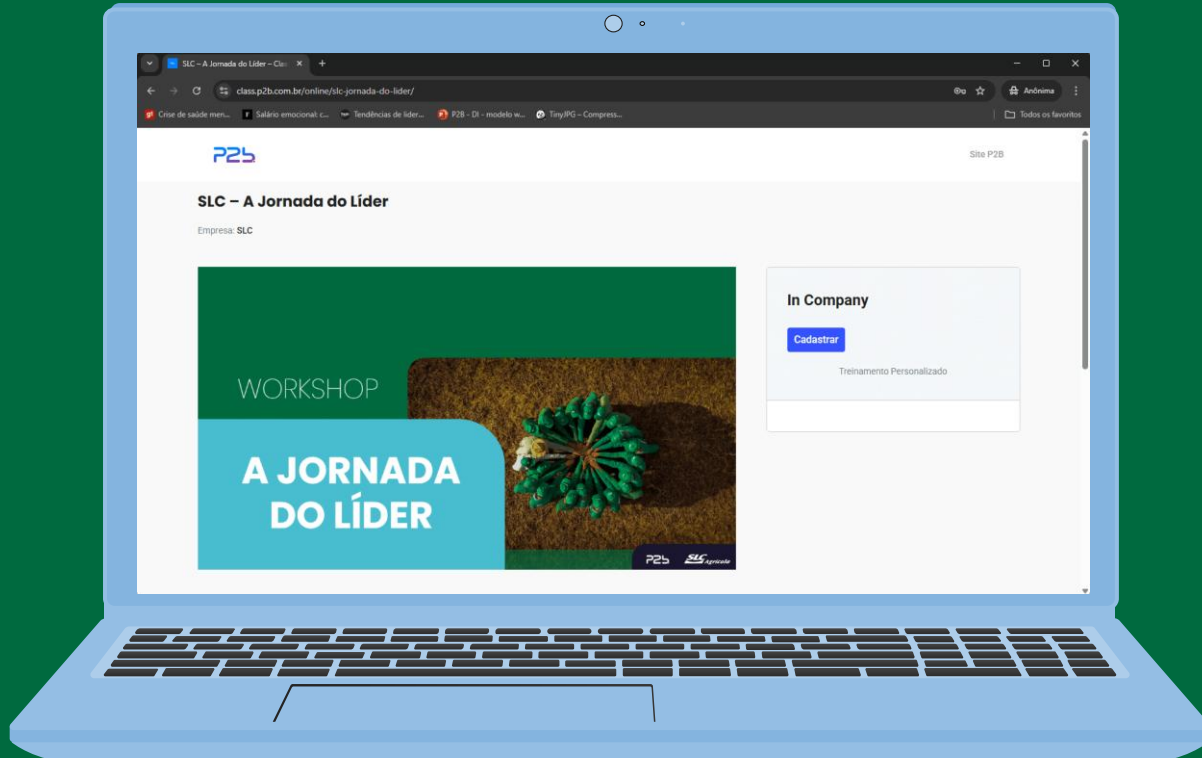


**Acesso ao
conteúdo.**

Acesse via Computador ou Celular

Link: www.class.p2b.com.br/online/

Cadastre-se no treinamento



Opções:

- Primeiro Acesso
- Login
- Recuperar senha

×

Olá!

☐ Lembrar de mim [Esqueci minha senha](#)

Não tem uma conta? [Primeiro Acesso](#)

*Cadastre-se utilizando seu e-mail de trabalho

A Jornada do Líder

-  **Atração**
-  **Recrutamento e Seleção**
-  **Admissão**
-  **Relações Trabalhistas**
-  **Integração**
-  **Treinamento e Desenvolvimento**
-  **Engajamento**
-  **Carreira**
-  **Gestão da Performance**
-  **Desligamento**



A Jornada do Líder



A Jornada do Líder

A Jornada do Colaborador

O que trabalharemos hoje:

- 📍 O Líder que queremos SER
- 📍 Líder e RH – uma parceria de grande valor
- 📍 Líder e Liderado – Juntos nessa jornada
- 📍 Pipeline da Liderança
- 📍 Agenda da Liderança
 - Alinhamento de Expectativas
 - Plano de Ação
 - Feedback SCI



Liderança **não é apenas um cargo.** É uma condição, um comportamento humano, uma atitude que reflete em outros, inspira e mobiliza indivíduos e equipes.

VÍDEO

Liderança

Simon Sinek



- O que chamou a sua atenção no vídeo?
- Qual a mensagem mais importante que ficou para você?

A liderança que queremos SER na SLC:



LÍDER PARA TODOS

- Estão próximos das equipes, pedindo e incentivando sugestões do seu pessoal e envolvendo-o nas decisões.
- Reconhecem a importância de cada membro do time, destacando suas conquistas e ajudando-as a evoluírem em suas carreiras.
- São tipos que as pessoas querem seguir, pois elas consideram sua liderança competente, honesta e confiável. São líderes inclusivos, inspiradores e acolhedores.
- Sempre colocam os valores em primeiro lugar.

JORNADA DA LIDERANÇA

Algumas características



ESTÁGIO 1 INCONSCIENTE

- Separa “colaboradores” de “pessoas”, com vidas inteiras e complexas
- Não compartilha objetivos. Oculta informações dos colaboradores diretos (*nem sempre as considera importantes para serem repassadas ao time*)
- Revela as suas frustrações elevando o tom de voz ou sendo pessoal na sua crítica aos outros
- Gera medo na equipe, que por vezes mostra receio em fazer perguntas ou dar sugestões



ESTÁGIO 2 ALEATÓRIO

- Nem sempre consegue se concentrar no objetivo da empresa
- Normalmente sai para almoçar com os mesmos membros da equipe
- Pode ter problema para se identificar com pessoas da sua equipe
- Possui pessoas pedindo transferência para outra área ou outro emprego. As experiências no trabalho são distintas entre os membros da equipe



ESTÁGIO 3 TRANSACIONAL

- Prefere terminar tarefas a conversar com pessoas
- Dá mais ordens do que ouve as preocupações e os desafios dos colaboradores
- Não sabe muito sobre o que está acontecendo na vida de seus colaboradores (anseios, por ex)
- Sente-se como parte de uma engrenagem



ESTÁGIO 4 BOM LÍDER

- Nem sempre se sente confortável com suas vulnerabilidades
- Ajuda pessoas no desenvolvimento da carreira
- Consegue conversar com toda a equipe, seja assuntos relacionados ao trabalho ou não



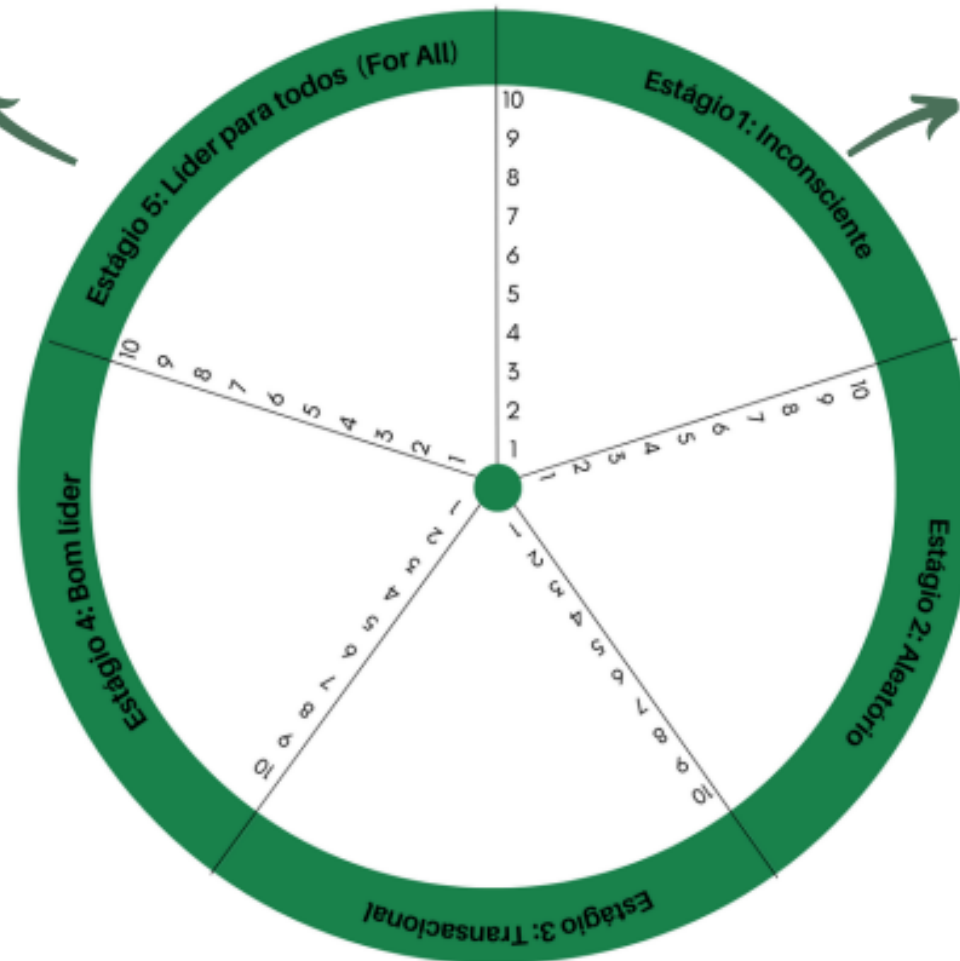
ESTÁGIO 5 FOR ALL

- Estão próximos das equipes, pedindo e incentivando sugestões do seu pessoal e envolvendo-o nas decisões
- Reconhecem a importância de cada membro do time, destacando suas conquistas e ajudando-as a evoluírem em suas carreiras
- São tipos que as pessoas querem seguir, pois elas consideram sua liderança competente, honesta e confiável. São líderes inclusivos, inspiradores e acolhedores
- Sempre colocam os valores em primeiro lugar

Os estágios da liderança (GPTW)

- Estão próximos das equipes, pedindo e incentivando sugestões do seu pessoal e envolvendo-o nas decisões
- Reconhecem a importância de cada membro do time, destacando suas conquistas e ajudando-as a evoluírem em suas carreiras
- São tipos que as pessoas querem seguir, pois elas consideram sua liderança competente, honesta e confiável. São líderes inclusivos, inspiradores e acolhedores
- Sempre colocam os valores em primeiro lugar

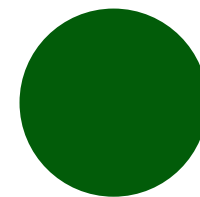
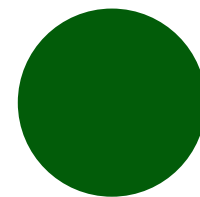
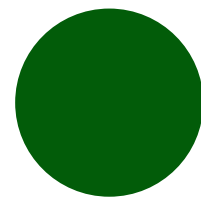
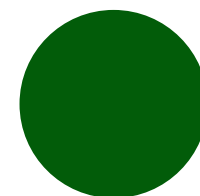
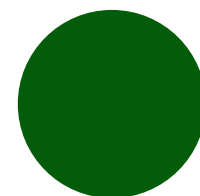
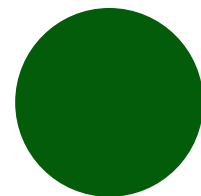
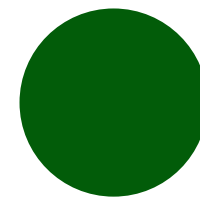
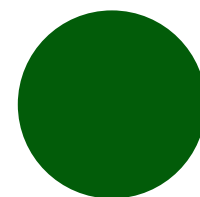
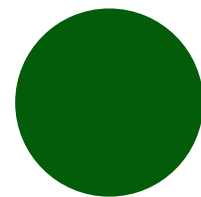
- Nem sempre se sente confortável com suas vulnerabilidades
- Ajuda pessoas no desenvolvimento da carreira
- Consegue conversar com toda a equipe, seja assuntos relacionados ao trabalho ou não

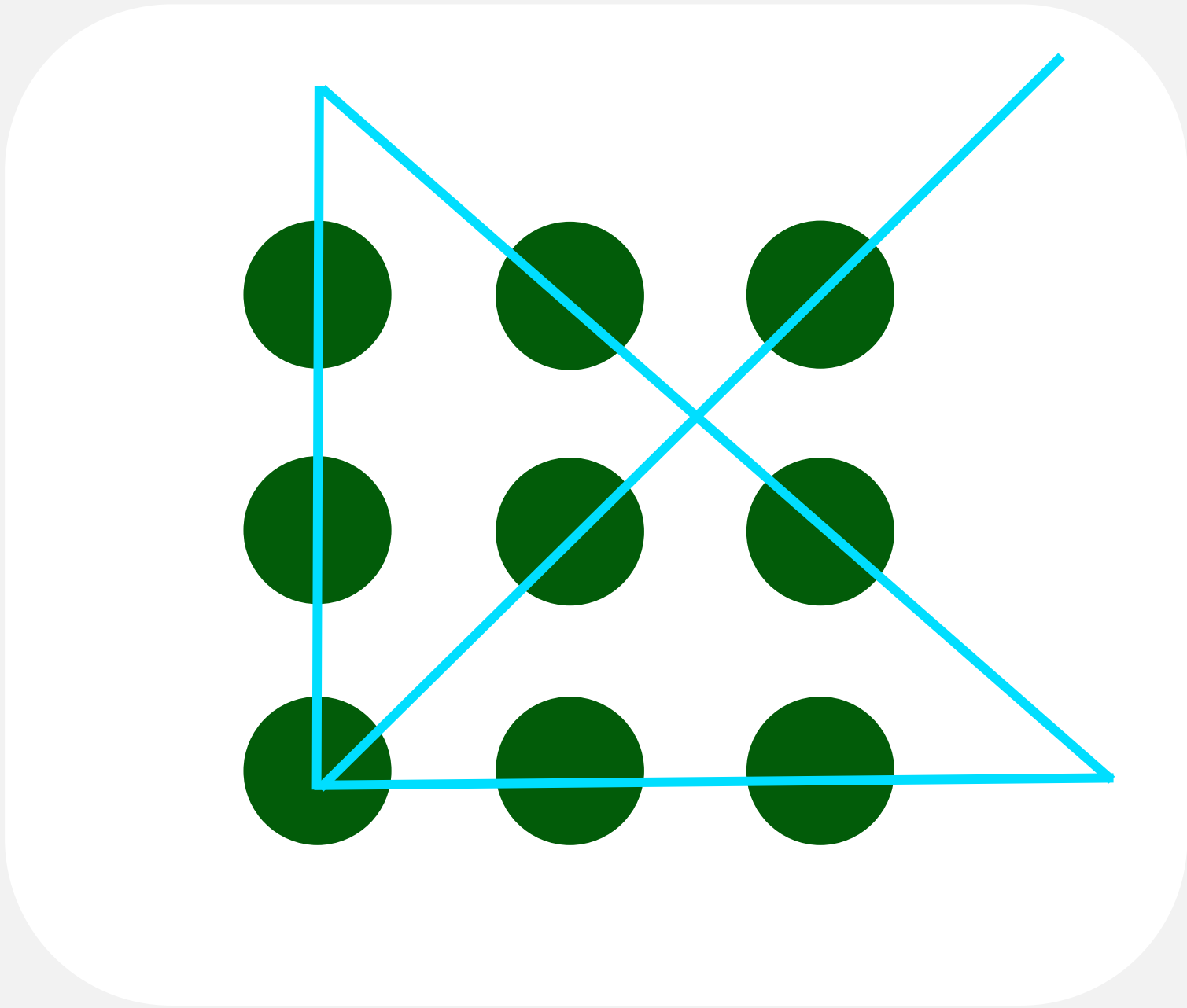


ATIVIDADE



DESAFIO





A nossa **mentalidade** molda a
forma como vivemos e como
enxergamos o mundo.

Mente Configuração

MINDSET

CONTEXTO ATUAL

TODAS AS GERAÇÕES NO MESMO AMBIENTE

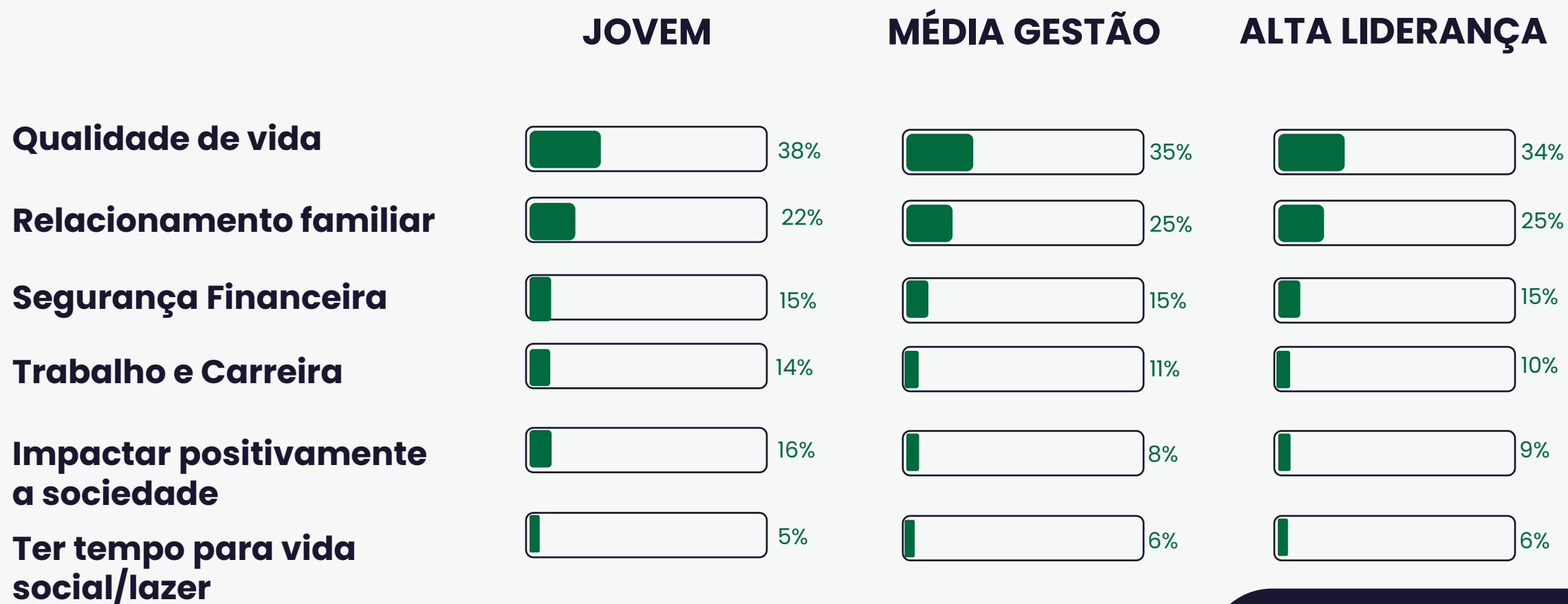
Baby Boomers Nascidos entre 1946 e 1964, esta geração recebeu o nome devido ao aumento da taxa de natalidade após a Segunda Guerra Mundial. (Categoria GPTW: 55+)

Geração X Nascidos entre 1965 e 1980, esta geração cresceu durante a Guerra Fria e foi a primeira a experimentar avanços tecnológicos. (Categoria GPTW: 45 – 54 anos)

Geração Y Ou Millenials, representam as pessoas nascidas entre 1981 e 1996, a maior presença no trabalho atual. (Categoria GPTW: 26 – 34 anos e 35 – 44 anos)

Geração Z Nascidos entre 1997 e 2010, esta geração é conhecida também como “nativa digital”, tendo a tecnologia como parte da vida desde sempre. (Categoria GPTW: Menos de 25 anos)

O QUE É MAIS IMPORTANTE NA SUA VIDA?



Fonte: Pesquisa Carreira e Sonhos (2023), Cia de Talentos

Necessidades Humanas

Por Willian Schultz

1 Inclusão (Necessidade de Pertencimento)

- Desejo de ser aceito e **fazer parte** de um grupo.

2 Controle (Necessidade de Influência e Autonomia)

- Necessidade de sentir que tem **controle** sobre sua própria vida e decisões.

3 Afeição (Necessidade de Conexão e Reconhecimento)

- Desejo de criar vínculos significativos e ser valorizado.



A Jornada do Líder

A Jornada do Colaborador



**Esta jornada faz parte de sua
experiência como líder e está
conectada a...**

A Jornada do Colaborador

Envolve todas as Experiências do Colaborador com a organização

A experiência do colaborador ocorre a cada interação com a empresa, abrangendo tudo o que é observado, sentido e pensado pelas pessoas, **antes, durante e depois** de sua entrada na organização.



ATIVIDADE



ATIVIDADE

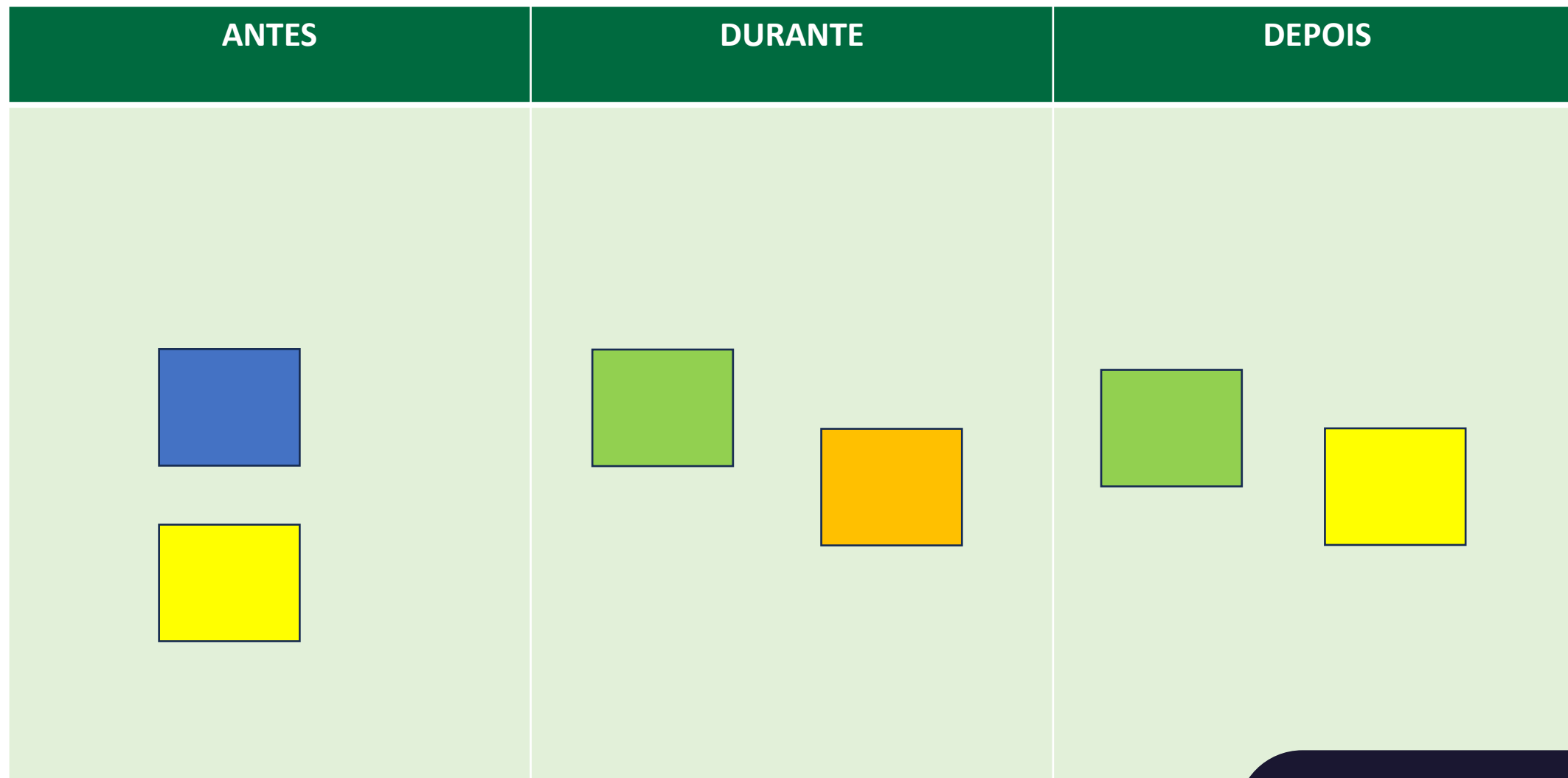
COMPLETE O QUADRO

FORMEM 3 GRUPOS E RESPONDAM:

- **Qual o papel do Líder na SLC Agrícola ANTES, DURANTE e DEPOIS considerando a Jornada do Colaborador conectada a Jornada do Líder?**

**15 minutos para construírem e cada grupo apresenta.
Os demais grupos poderão complementar.**

O papel do Líder considerando a Jornada do Colaborador:



A Jornada do Líder com a Jornada do Colaborador:

Fase do colaborador	Papel do líder	Ferramentas/conceitos
Atração e seleção	Fortalecer a marca empregadora. Atrair e selecionar profissionais alinhados à cultura da empresa e com aderência ao cargo.	Marca empregadora (mídias) Plataforma de seleção Entrevista por competências Líder Comunicador (comunicar, influenciar...)
Integração	Receber, acompanhar e facilitar a adaptação.	Integra (programa de integração da SLC Agrícola) Mentor/tuto interno Avaliação da experiência (45 e 90 dias) Conversas individuais (SLCresce) Líder Comunicador (acompanhar, orientar...)
Desenvolvimento	Promover o crescimento contínuo.	Conversas individuais (Alinhamento de expectativas) Feedback e Feedforward PDI para o cargo atual Reconhecimento Líder Comunicador (Orientar, influenciar, reconhecer, apoiar)
Crescimento	Apoiar o colaborador na construção de carreira.	SLCresce Formação de potenciais Academia de Líderes PDI para cargos atuais e futuros Líder Comunicador (Influenciar, inspirar...)
Sucessão	Formar novos líderes e sucessores	Mentoria, Coaching, Sombreamento, Delegação intencional Líder Comunicador
Desligamento	Assegurar um processo respeitoso, mesmo em situações críticas.	Entrevista de desligamento Apoio na recolocação Reconhecimento (em caso de aposentadoria)

A Jornada do Líder

A Jornada do Colaborador

A Jornada do RH



A Jornada do:

- **Líder**
- **Colaborador**
- **RH**

A jornada de cada integrante da SLC oportuniza a geração de melhorias incrementais a partir das necessidades de cada envolvido bem como a necessidade do negócio.

Líder e RH

Uma parceria de grande valor



LÍDER FOR ALL

Um líder **próximo** que estimula a equipe a dar sugestões e **envolve** o time nas tomadas de decisões. Ele **reconhece** a importância de cada membro, destacando suas conquistas e **apoia** a evolução de suas carreiras. **São inspiradores, honestos, confiáveis e competentes.** Aceitam novas ideias, **são inclusivos, respeitosos e acolhedores com todos.** Conectam suas ações ao propósito organizacional e orientam seus comportamentos pelos valores da SLC em sua essência.



É protagonista no **cuidado e desenvolvimento das pessoas**, por meio de boas práticas alinhadas às **estratégias do negócio**. Um RH de **Pessoas para Pessoas**, gerando valor tanto para o negócio quanto para as pessoas.

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Parceiro** do negócio e das lideranças.



LÍDER

- Líder e gestor do **negócio** e das **pessoas**.

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Propõe** as melhores práticas de gestão de pessoas conectadas aos objetivos de negócio.



LÍDER

- **Aplica** as melhores práticas de gestão de pessoas totalmente alinhado aos objetivos de negócio.

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Define e executa as melhores estratégias para atrair e selecionar** pessoas alinhadas à cultura organizacional e que atendam as necessidades dos cargos e funções. Também fortalece a **Marca Empregadora**.

SLC
Agrícola

LÍDER

- **Fortalece a Marca Empregadora e participa da seleção, apoiando na identificação do candidato mais adequado à necessidade da empresa.**

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Desenha** os programas de integração e **apoia** as lideranças em táticas que acelerem o nível de engajamento e pertencimento.



LÍDER

- **Recebe, acolhe, integra e orienta** os novos colaboradores, proporcionando uma experiência positiva e produtiva desde o início da jornada.

Papéis e Responsabilidades

RH

- Responsável por **informar** o líder, sobre controle de jornada e demais aspectos trabalhista



LÍDER

- Responsável **por fazer** a gestão e controle da jornada e fatores que implicam nas relações trabalhistas

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Desenha** programas de desenvolvimento individuais e coletivos.

SLC
Agrícola

LÍDER

- **Dedica-se** ao seu desenvolvimento e de seus times, **aplica** o conhecimento adquirido e oportuniza um ambiente de aprendizado contínuo. Atua como **líder** e **mentor**.

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Apoia e patrocina** as melhores práticas de liderança.



LÍDER

- **Vive** as melhores práticas de liderança e pede apoio para aprimorar-se no que se refere ao seu papel.

Papéis e Responsabilidades

RH

- Responsável por **orientar a carreira** e manter uma **comunicação próxima e ativa** com o colaborador durante toda a jornada.



LÍDER

- Responsável por **orientar a carreira** e manter uma **comunicação próxima e ativa** com o colaborador durante toda a jornada.

Papéis e Responsabilidades

RH

- Responsável **ajudar** no **compartilhamento** das **as informações estratégicas** para os líderes



LÍDER

- Responsável por **garantir** **que as informações** sejam compartilhadas com seus liderados .

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Guardião e promotor da cultura organizacional.**



LÍDER

- **Guardião e Promotor da cultura organizacional.**

ATIVIDADE



ATIVIDADE



**Nesta parceria
de Líder e RH:**

O que podemos
transformar?

O que podemos
realçar?

O que podemos
eliminar?

O que podemos
manter?

T

R

E

M

A Jornada do Líder

A Jornada do Colaborador

A Jornada do RH





LÍDER E LIDERADO

Juntos nessa jornada...

P25

SLC Agrícola

REFORÇANDO...

**Esta jornada faz parte de sua
experiência como líder que
está conectada a Jornada do
Colaborador.**

A Jornada do Colaborador

Está relacionada a experiência do colaborador que ocorre a cada interação com a empresa, abrangendo tudo o que é observado, sentido e pensado pelas pessoas, **antes, durante e depois** de sua entrada na organização.

LÍDER FOR ALL

Um líder **próximo** que estimula a equipe a dar sugestões e **envolve** o time nas tomadas de decisões. Ele **reconhece** a importância de cada membro, destacando suas conquistas e **apoia** a evolução de suas carreiras. **São inspiradores, honestos, confiáveis e competentes.** Aceitam novas ideias, **são inclusivos, respeitosos e acolhedores com todos.** Conectam suas ações ao propósito organizacional e orientam seus comportamentos pelos valores da SLC em sua essência.



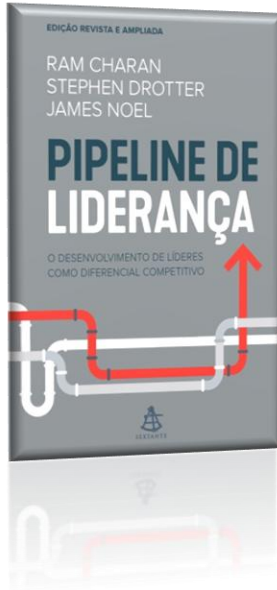
COLABORADOR

É o **protagonista da sua carreira** ao plantar o seu futuro, contribuir para o presente, ser colaborativo e viver os valores e o propósito organizacional em sua essência.

PIPELINE DA LIDERANÇA



O FLUXO DA LIDERANÇA POR RAM CHARAN:



O Pipeline da Liderança, de Ram Charan, descreve seis transições cruciais no desenvolvimento de líderes:

- **De Gerenciado para Gerente de Si Mesmo** – Adquirir autodisciplina, responsabilidade e habilidades técnicas essenciais.
- **De Gerente de Si Mesmo para Gerente de Outros** – Aprender a delegar, desenvolver equipes e priorizar resultados coletivos.
- **De Gerente de Outros para Gerente de Gerentes** – Focar no desenvolvimento de líderes e na gestão indireta de equipes.
- **De Gerente de Gerentes para Gestor Funcional** – Desenvolver visão estratégica para a área e alinhar ações à empresa.
- **De Gestor Funcional para Gestor de Negócio** – Integrar diversas áreas e tomar decisões estratégicas para o negócio.
- **De Gestor de Negócio para Gestor Corporativo** – Pensar na organização como um todo, garantindo crescimento e sustentabilidade.

Cada fase exige novas habilidades, valores e mudanças de tempo dedicado às atividades.

O FLUXO DA LIDERANÇA NA FAZENDA

1. De Operador para Gestor de Si Mesmo

Exemplo: O tratorista que agora precisa organizar o próprio horário, cuidar do equipamento, cumprir metas diárias sem que ninguém fique em cima. Quando o João era só operador, ele só precisava seguir ordens. Ele precisa organizar a própria rotina, entregar resultados e ser responsável por si mesmo.

2. De Gestor de Si para Gestor de Outros

Exemplo: O líder de campo que precisa coordenar a equipe de colheita. Aqui o desafio é parar de fazer tudo com as próprias mãos. É ensinar, delegar, acompanhar. Se o trator enguiça, não é sair correndo pra consertar, é ver quem resolve, treinar a equipe, e manter o ritmo da colheita.

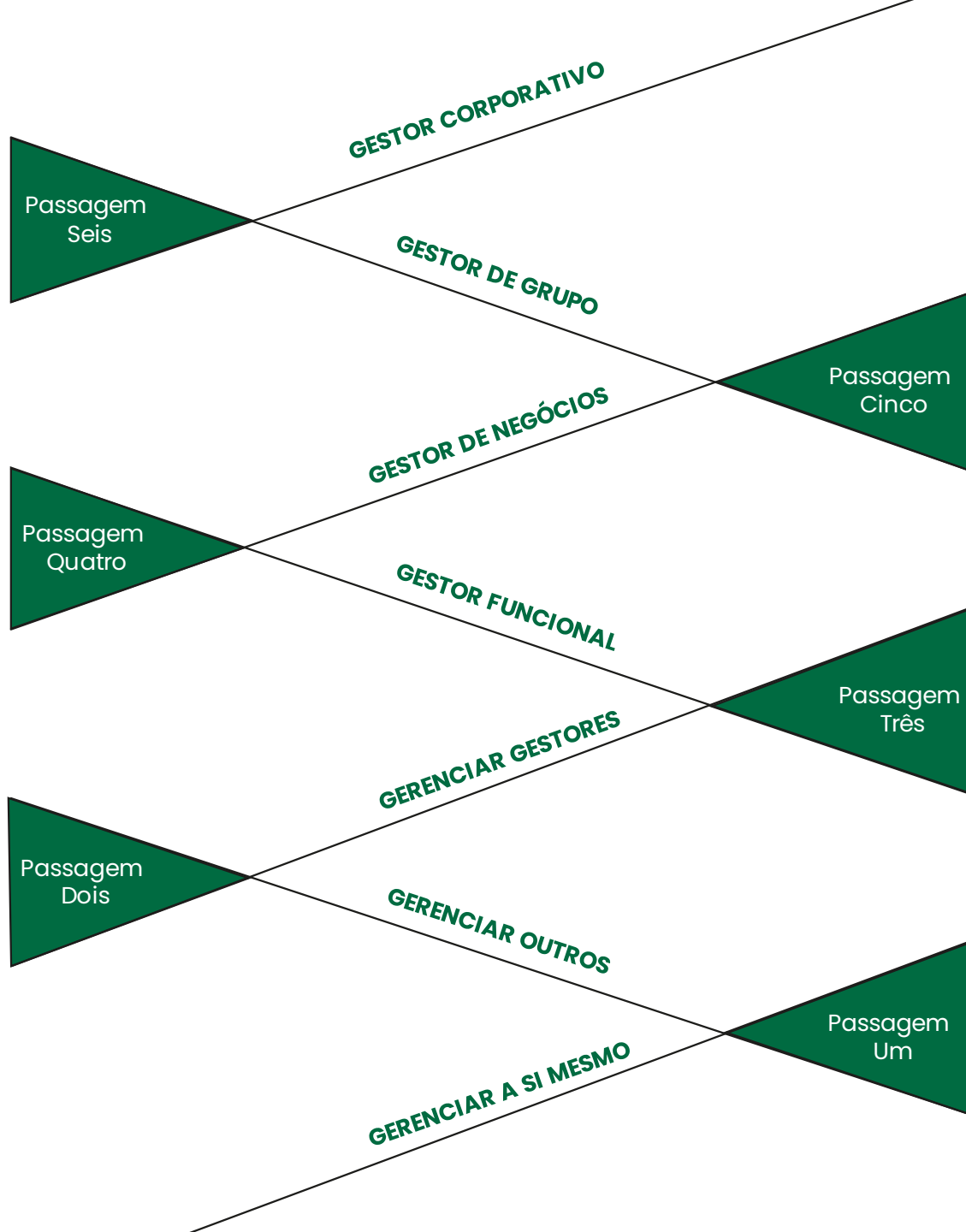
3. De Gestor de Outros para Gestor de Gestores

Exemplo: O coordenador agrícola que tem vários líderes de frente sob sua gestão. Agora o foco muda: você não treina só operadores, treina líderes. Precisa olhar o desempenho deles, dar feedback, garantir que eles saibam cuidar das próprias equipes. Se um líder de campo não está entregando, você não vai lá colher no lugar dele, vai desenvolver esse líder.

4. De Gestor de Gestores para Gestor Funcional

Exemplo: O gerente geral da produção agrícola. Aqui você pensa o todo da produção: planejamento de safras, insumos, resultados financeiros, e como os times de líderes estão conectados com isso. Já não é mais dia a dia da lavoura, é olhar para estratégia, melhoria contínua e inovação.

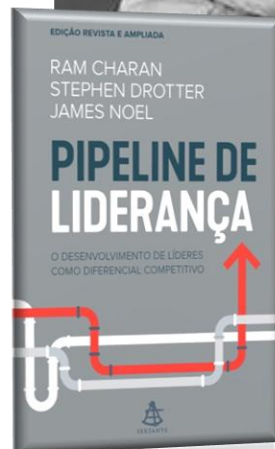
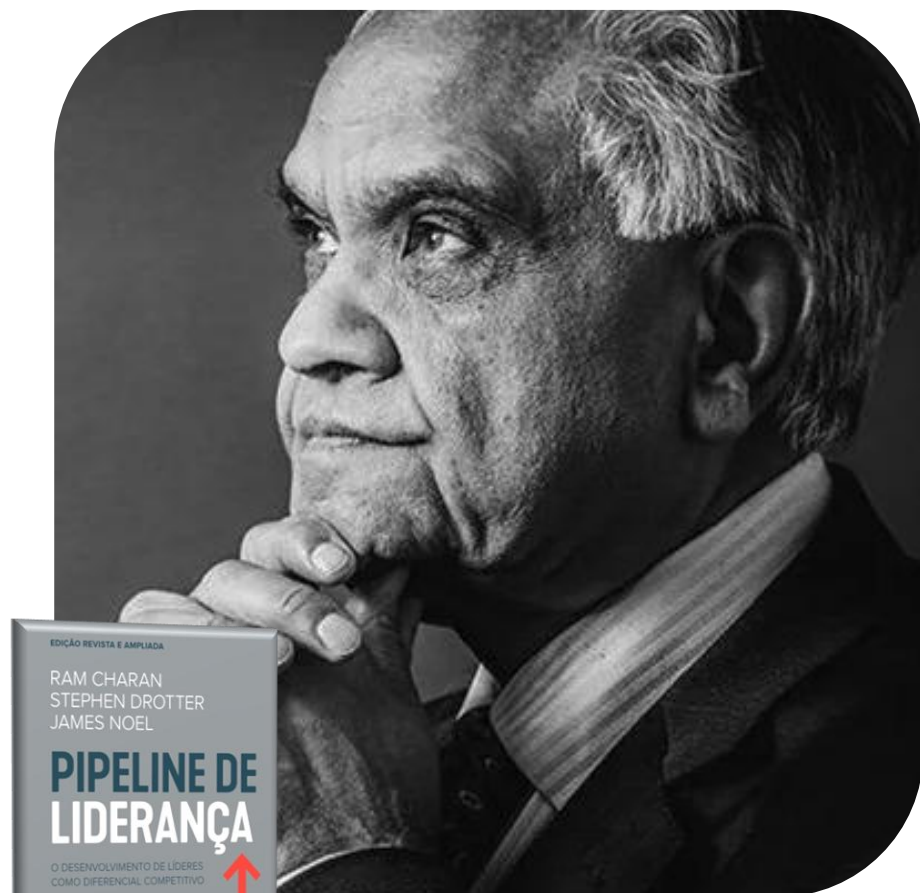




As passagens da liderança

O FLUXO DE LIDERANÇA POR RAM CHARAN:

É um dos caminhos que empresas como a SLC Agrícola e outras grandes empresas adotam para desenvolver líderes efetivos em diversas áreas da carreira.



ATIVIDADE



O FLUXO DA LIDERANÇA POR RAM CHARAN:

Estudo de caso:



João está na Passagem 1 – de gerenciar a si mesmo a gerenciar outros – e, recentemente, foi promovido a líder de sua equipe na fazenda. Antes disso, João provou ser um excelente técnico agrícola, o melhor solucionador de problemas da fazenda. Ele era tecnicamente superior, o que lhe rendeu a promoção. Contudo, como gestor, ele continuava se baseando em uma abordagem prática para a resolução de problemas que funcionou bem quando era colaborador individual ao longo dos últimos sete anos. Ele gosta desse estilo de trabalho e se sente à vontade com a abordagem; de acordo com seus valores profissionais, ele mesmo encontrará a solução para um problema na lavoura. Mas isso também o impede de demonstrar a liderança da qual é capaz. Normalmente, João acaba competindo com os próprios colaboradores diretos quando lhes atribui uma tarefa. Sufoca-os psicologicamente, acabando por desperdiçar o próprio tempo e o dos outros.

O FLUXO DA LIDERANÇA POR RAM CHARAN:

Estudo de caso:



João é um **líder** nesta fazenda.

O que você acha que João precisa fazer para passar ao próximo nível e atuar como líder?

Discuta em seu grupo e posteriormente iremos compartilhar.

10 minutos

O FLUXO DA LIDERANÇA POR RAM CHARAN:

Estudo de caso:

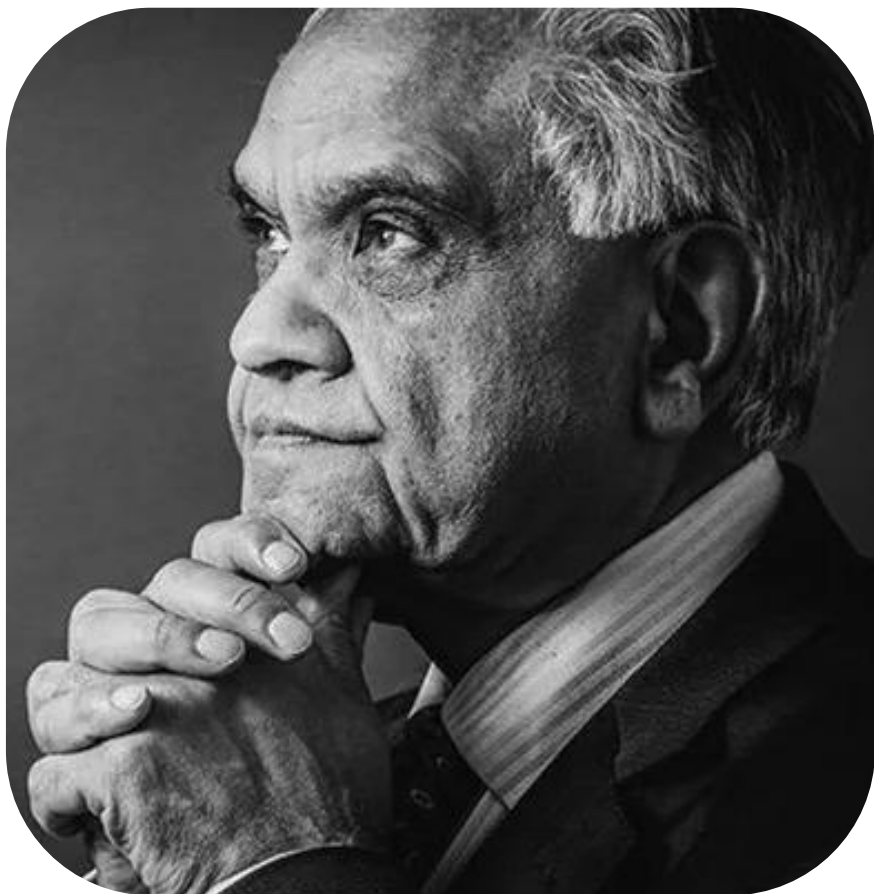


Segundo RAM CHARAN:

Ele precisa parar de contar com suas habilidades no trabalho e de valorizar sua capacidade de solucionar, sozinho, os problemas e, em vez disso, aprender a planejar o trabalho que precisa ser feito, selecionar boas pessoas para realizá-lo, definir objetivos, assegurar-se de que as pessoas prestem contas pelos resultados e oferecer feedback. João precisa aprender tudo isso para ser um líder eficaz não apenas agora, mas também no futuro. É nessa primeira curva que ele adquirirá as habilidades de gestão de pessoas e liderança de equipe – habilidades que serão essenciais quando ele chegar às passagens que o aguardam no futuro.

AGENDA DA LIDERANÇA





“ Para saber se o líder é orientado a pessoas olhe a agenda dele.”

Ram Charan



Atrair
Selecionar – Entrevistar
Integrar – Cuidar
Acompanhar – Desenvolver (PDI)
Avaliar – Corrigir – Apoiar
Gerir – Orientar – inspirar
Reconhecer – Celebrar
LIDERAR

...



GESTÃO DA PERFORMANCE E CARREIRA



SLCresce

Gestão da Performance

P25

SLC Agrícola

A Jornada do Líder

A agenda do líder

-  **Atração**
-  **Recrutamento e Seleção**
-  **Admissão**
-  **Relações Trabalhistas**
-  **Integração**
-  **Treinamento e Desenvolvimento**
-  **Engajamento**
-  **Carreira**
-  **Gestão da Performance**
-  **Desligamento**



A Jornada do Líder

A Agenda do Líder



P25



A Jornada do Líder

ACADEMIA DE LÍDERES

SLC Agrícola

Ferramentas de apoio

- Alinhamento de expectativas
- Plano de ação
- Feedback S.C.I
- Delegação – Devolução e Desenvolvimento



P25

SLC Agrícola

P25



A Jornada do Líder

ACADEMIA DE LÍDERES

SLC Agrícola

Alinhar as expectativas

P25

SLC Agrícola



ALINHAMENTO DE EXPECTATIVAS

É um processo chave da liderança

Contribui para que as pessoas tenham orientações claras sobre qual é o seu papel na organização e o que precisa fazer para atender as expectativas do cargo e da empresa.

ALINHAMENTO DE EXPECTATIVAS:

- Pode ser utilizado na chegada do colaborador e no acompanhamento de 45 e 90 dias.
- Conversas de individuais de reconhecimento, orientação sobre comportamento, direcionamento de carreira.

IMPORTANTE:

- Sugerimos que seja reservado um momento, com agenda previamente combinada.
- É fundamental que seja construído um ambiente de segurança psicológica, com foco em orientar o colaborador sobre como conduzir bem a sua jornada.
- Abrir a escuta para entender também a expectativa do colaborador.
- **Registrar cada conversa na plataforma.**

Tempo previsto: 45min à 1h



ALINHAMENTO DE EXPECTATIVAS:

Ferramenta

Alinhamento de Expectativas

Data: / /

Colaborador: _____

Cargo: _____

Anote:

As principais responsabilidades do colaborador:

Os principais entregáveis:

Defina metas SMART:

Orienta sobre o que é importante que ele faça para cumprir bem o seu papel na função/cargo.

Compartilhe os valores organizacionais e oriente o comportamento.

Sugira que ele anote.

Combine a data de acompanhamento.

Adaptado de: EAG



P25



A Jornada do Líder

ACADEMIA DE LÍDERES

SLC Agrícola

Gestão de Metas

P25

SLC Agrícola

Desdobrando as metas.

Você, na posição de liderança, deve esclarecer os entregáveis, resultados e forma de contribuição de cada colaborador.

Gerir metas:

Uma forma de **assegurar** os resultados individuais e coletivos.



Metas individuais e coletivas

Antes de estabelecer as metas de um colaborador



é **essencial** identificar e compreender qual é o nível e quais são as responsabilidades do respectivo cargo.

Combinar acompanhamento

Definir a data da próxima reunião
para acompanhar o progresso



e **durante** a reunião revisar os
combinados e compartilhar o que foi e o
que não foi alcançado.

Acompanhamento

Se a meta não for alcançada, o líder precisa a construir um plano de ação



e **estabelecer** um novo encontro para acompanhar o desenvolvimento.

Ferramenta de acompanhamento

PLANO DE AÇÃO

FORMULÁRIO - PLANO DE AÇÃO	
NOME DO PROJETO:	
Qual o objetivo?	Por quê?
Quando?	Quem?
Processo:	
NOME DO PROJETO:	
Qual o objetivo?	Por quê?
Quando?	Quem?
Processo:	

ATENÇÃO: Registre na plataforma SLCresce.

A Jornada do Líder

A agenda do líder

