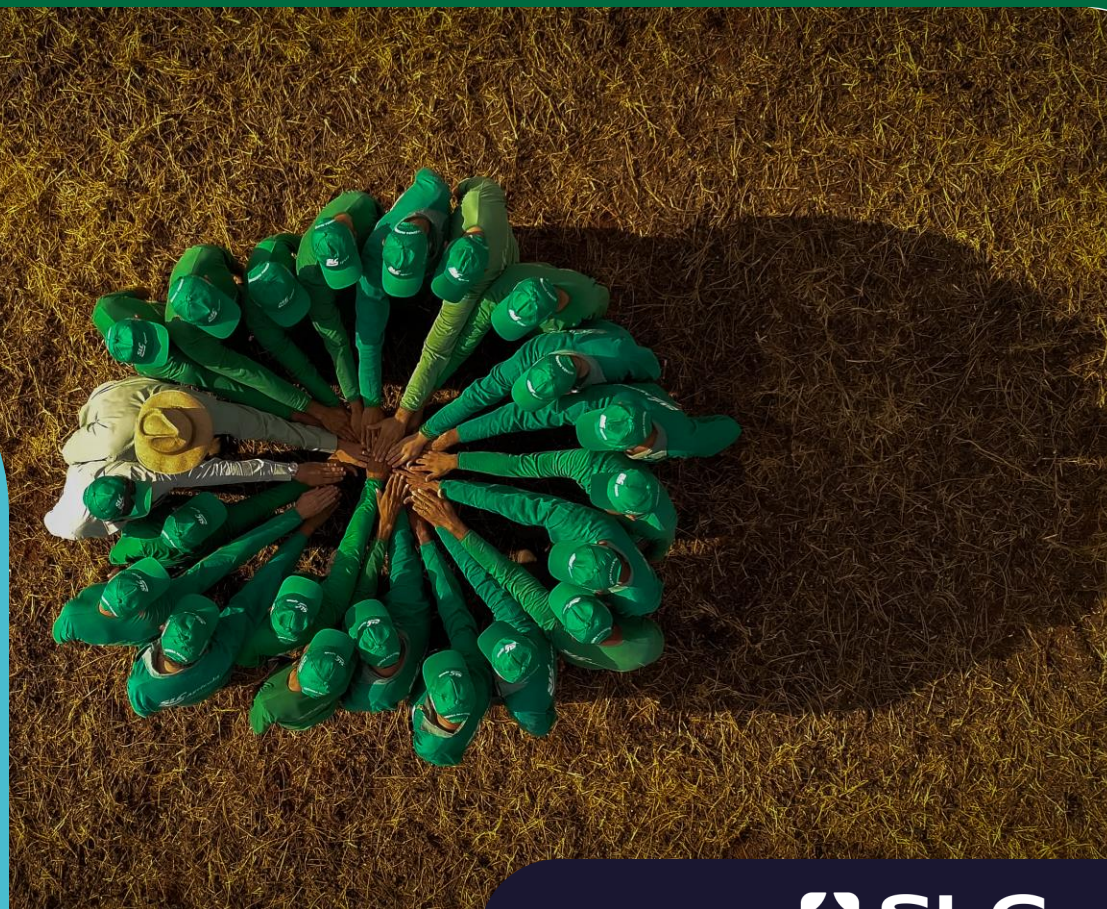


WORKSHOP

A JORNADA DO LÍDER



P25

SLC
AGRÍCOLA

Somos a

P25

A P2B

Alta performance pela conexão das pessoas com o propósito organizacional

NOSSOS VALORES

- Transparência
- Confiança
- Excelência
- Inovação
- Congruência
- Singularidade
- Prosperidade

PROPÓSITO

Cliente

Facilitar as estratégias de crescimento do negócio por meio do potencial humano, visando a perenidade, levando inovação, excelência e consistência nos resultados.

Sociedade

Maximizar o potencial humano para preencher as lacunas sociais, do desenvolvimento pessoal e profissional, transformando as relações de trabalho.

Pessoas

Provocar as pessoas a atuarem com elevado nível de consciência e construírem sua prosperidade, com ética, empatia e compaixão.

NOSSO SONHO GRANDE

Desenvolver 1 milhão de pessoas.

ATUAÇÃO

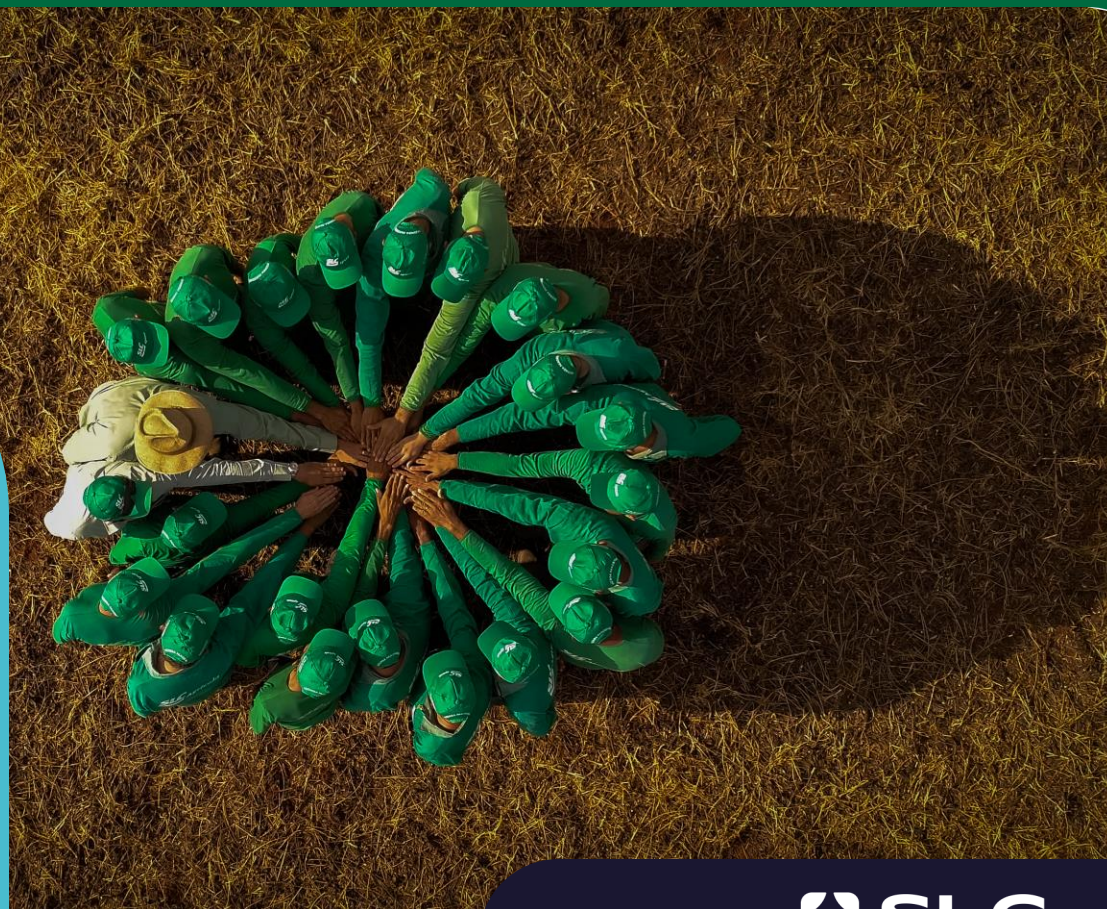
Com uma presença estabelecida em todo o Brasil, atendemos clientes em todas as regiões do país.

Nossa abordagem personalizada nos permitem adaptar soluções e metodologias às necessidades específicas de cada cliente, independentemente de sua localização geográfica.



WORKSHOP

A JORNADA DO LÍDER



P25

SLC
AGRÍCOLA

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**
- 📍 Dados – Pessoas
- 📍 Líder e RH – uma **parceria** de grande valor
- 📍 Líder e Liderado – **Juntos** nessa jornada
- 📍 Observações e Recomendações | Jornada nas unidades
- 📍 Agenda da Liderança:
 - Alinhamento de Expectativas
 - Plano de Ação
 - Feedback SCI
 - Liderança Situacional (maturidade)
 - Delegação
 - Reconhecimento
 - Estratégias do Líder Desenvolvedor



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

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 TRANSAACIONAL

- 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



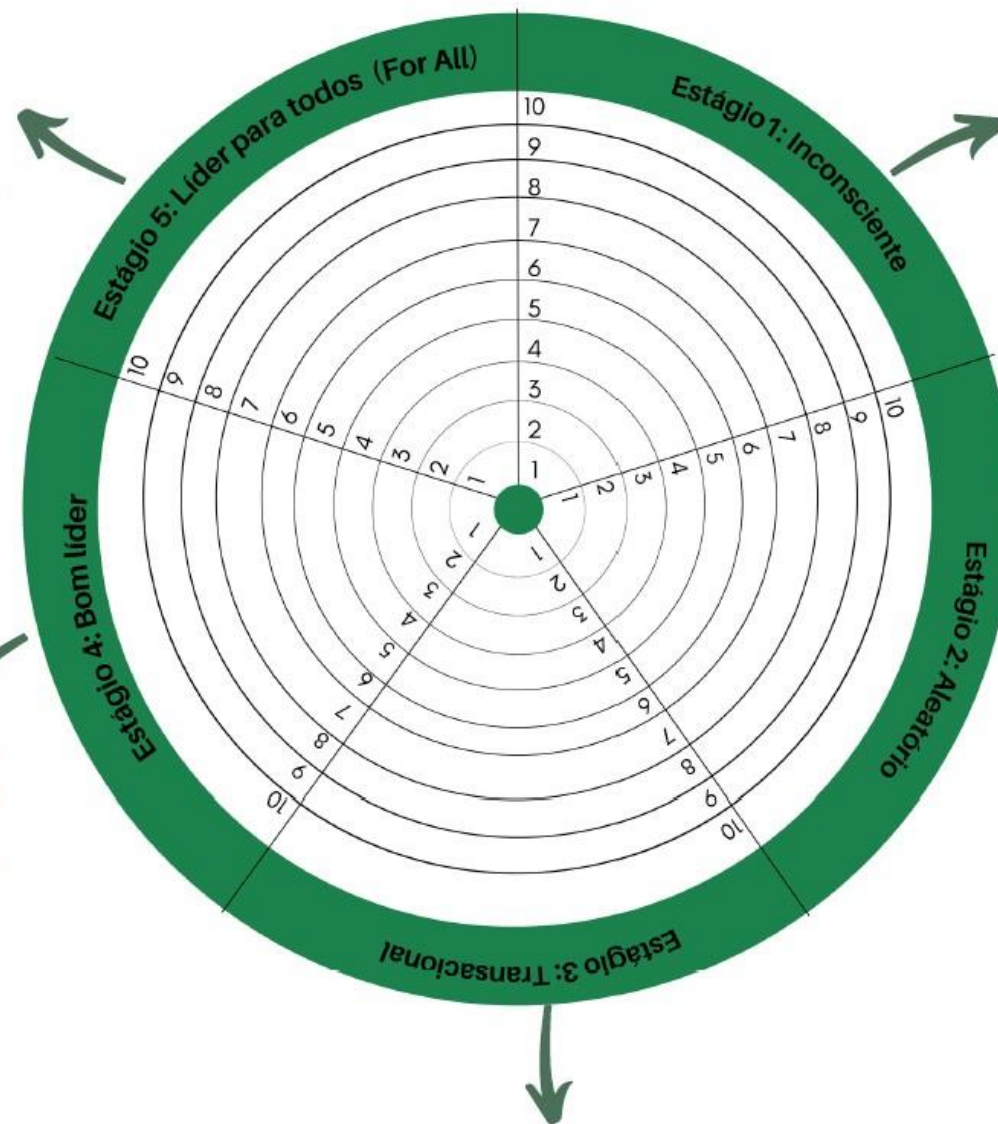
ESTÁGIO 5 FOR ALL

- 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



- 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

- 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

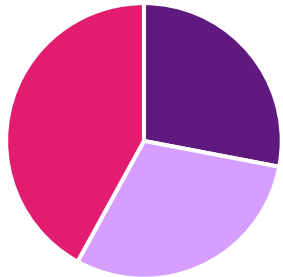
- Prefere terminar tarefas a conversar com pessoas
- Dá mais ordens do que ouve as preocupações e os desafios dos colaboradores
- Não sabe muito sobre o que está acontecendo na vida de seus colaboradores (anseios, por ex)
- Sente-se como parte de uma engrenagem

Jornada da liderança

- Estágio da Liderança da SLC AGRÍCOLA



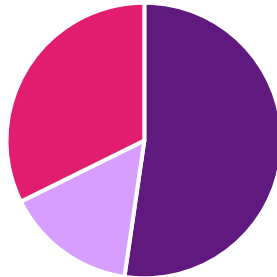
ESTÁGIO 1
INCONSCIENTE



Positivos abaixo
de 55%



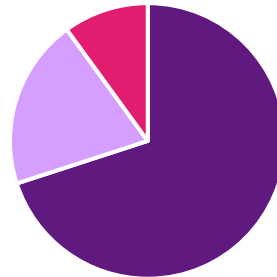
ESTÁGIO 2
ALEATÓRIO



Positivos entre
55% e 64%



ESTÁGIO 3
TRANSACIONAL

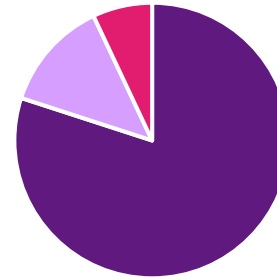


Positivos entre
65% e 79%

SLC AGRÍCOLA 2025



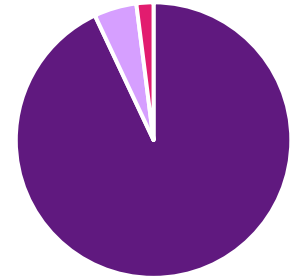
ESTÁGIO 4
BOM LÍDER



Positivos entre
80% e 89%



ESTÁGIO 5
FOR ALL



Positivos a
partir de 90%

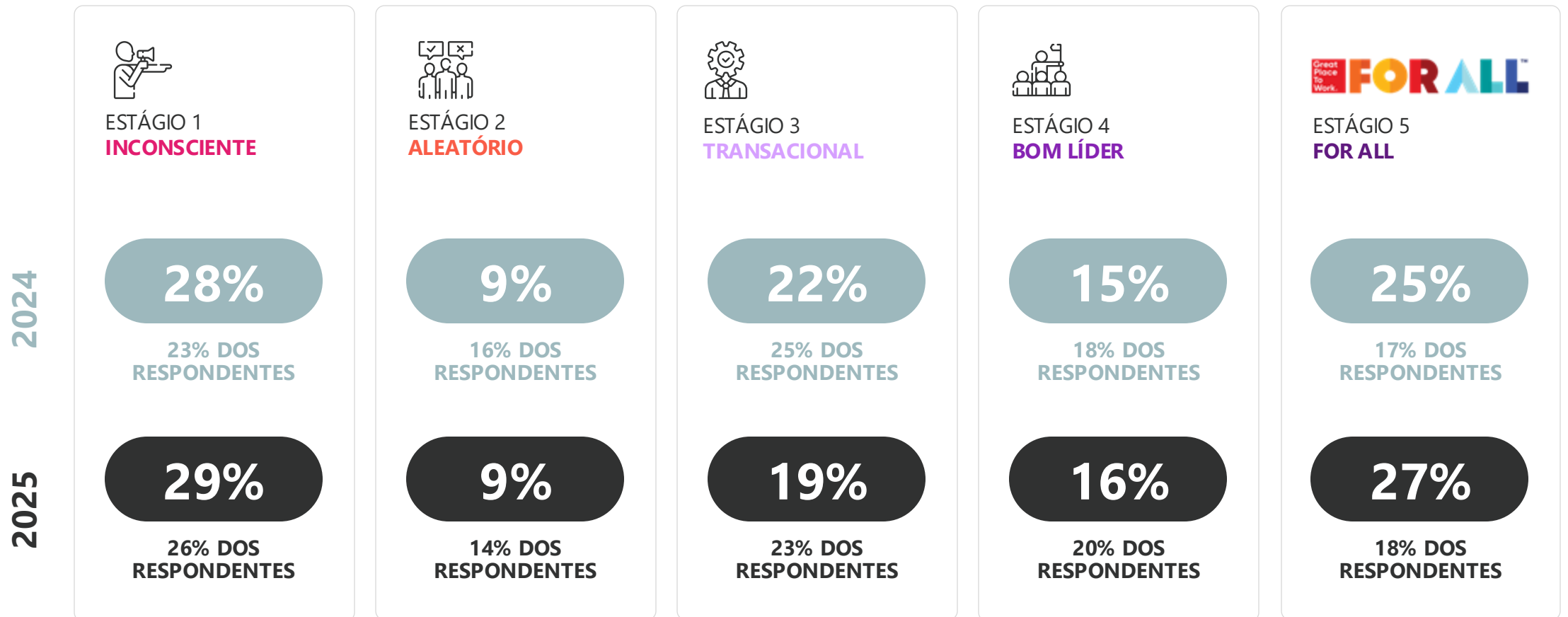
 **Negativo:** Funcionários têm uma experiência consistentemente negativa

 **Neutro:** Funcionários têm experiências às vezes positivas, às vezes negativas

 **Positivo:** Funcionários têm uma experiência consistentemente positiva

Liderança SLC AGRICOLA

- Analizando o estágio de liderança pela estrutura de Lideranças Diretas



* A somatória pode conter diferenças de 1pp para mais ou para menos, decorrente dos arredondamentos nos valores dos percentuais

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)

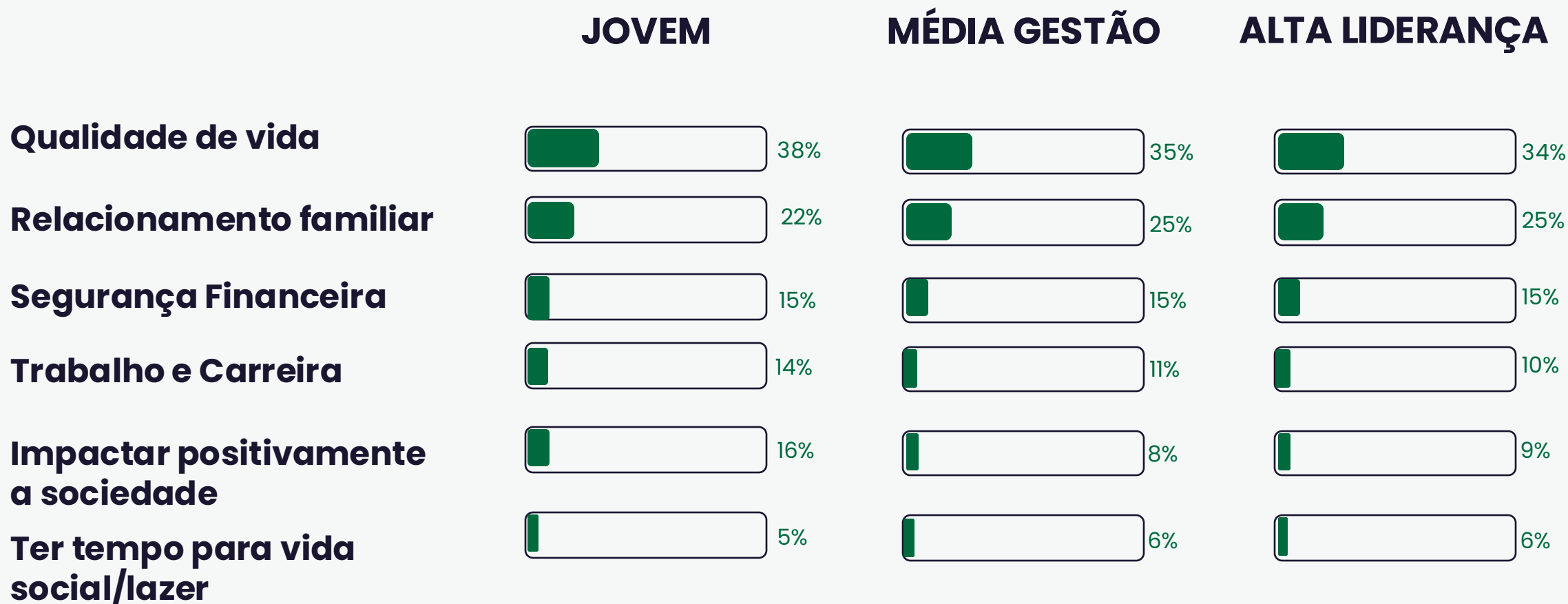
Geração Y

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

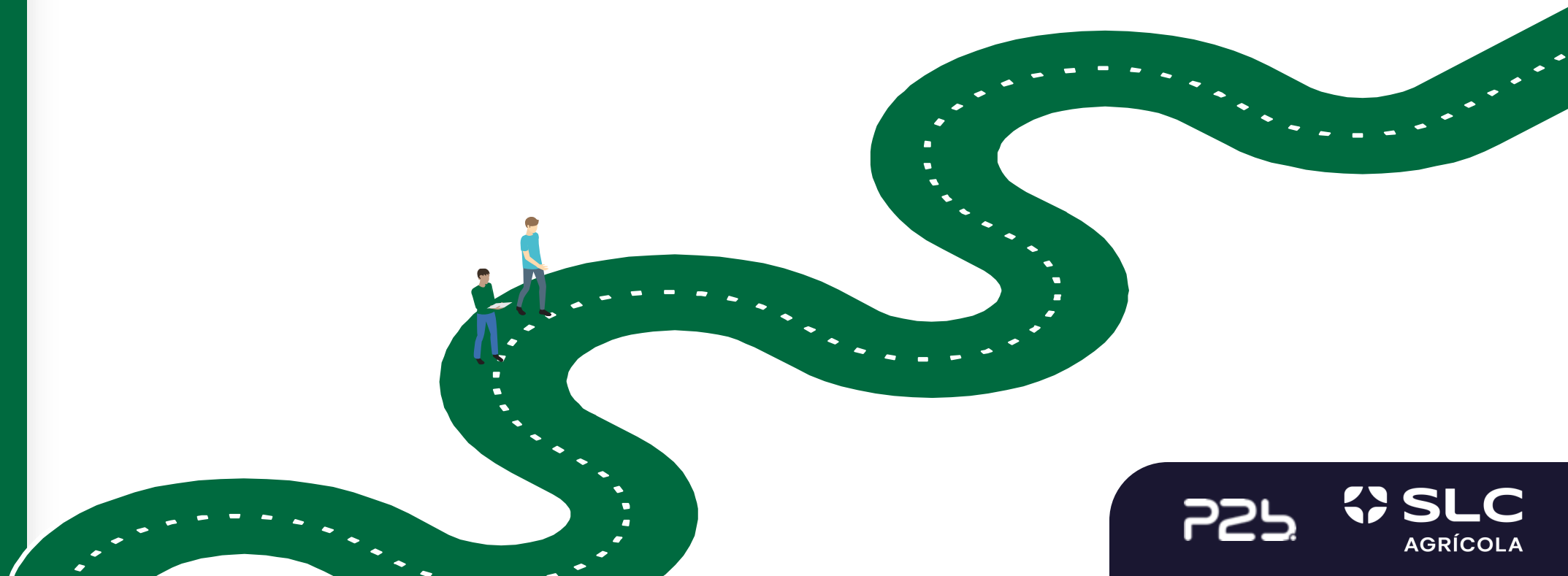


**Esta jornada faz parte de sua
experiência como líder e está
conectada a...**

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.

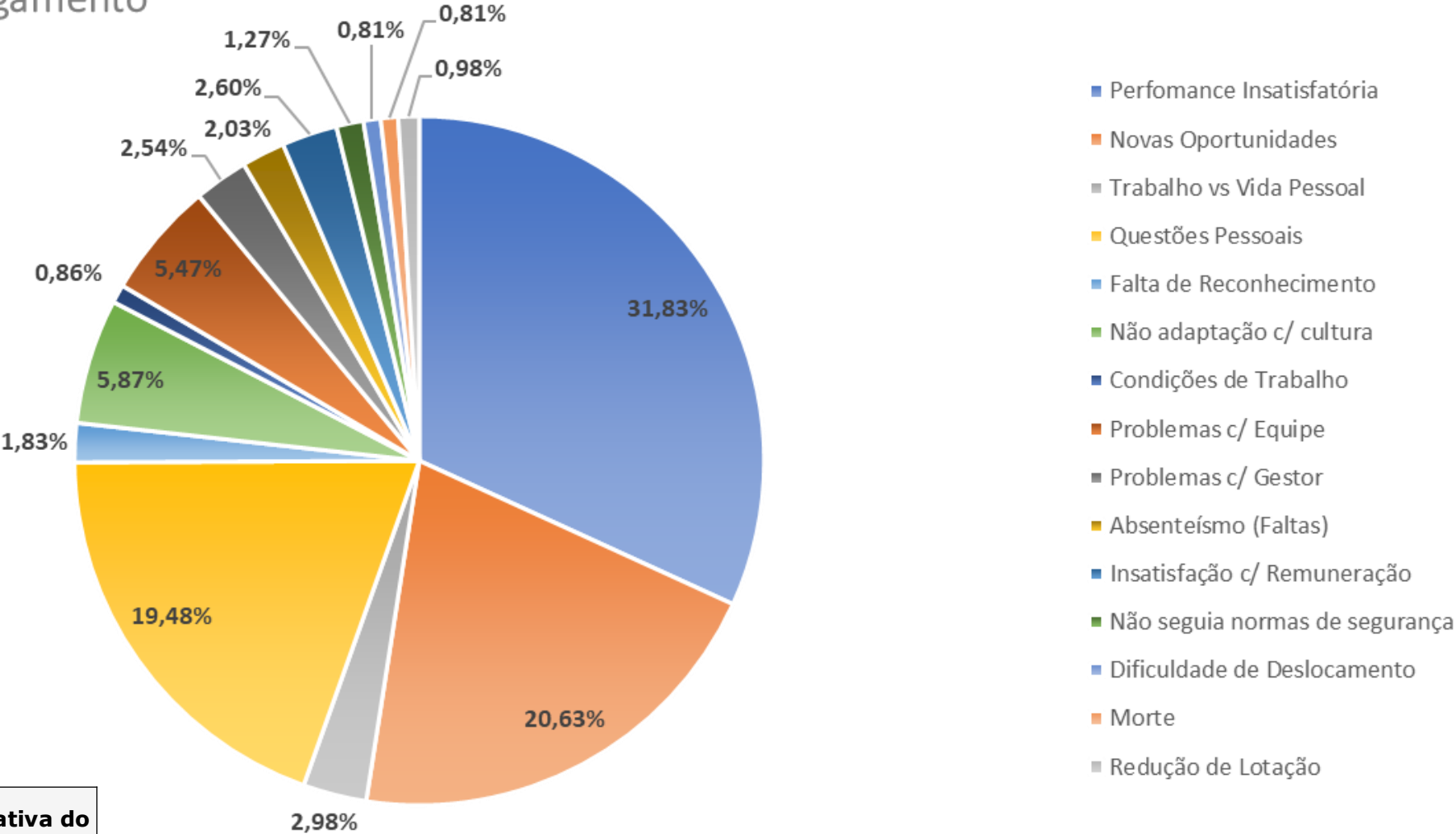


DADOS – PESSOAS

Consolidado Turnover - Janeiro a junho 24/25



Motivos de desligamento



	Inciativa da empresa	Iniciativa do empregado
2024	47,26%	52,74%
2025	51,50%	48,50%

Motivos	Geral
Perfomance Insatisfatória	31,83%
Novas Oportunidades	20,63%
Questões Pessoais	19,48%
Não adaptação c/ cultura	5,87%
Problemas c/ Equipe	5,47%
Trabalho vs Vida Pessoal	2,98%
Insatisfação c/ Remuneração	2,60%
Problemas c/ Gestor	2,54%
Absenteísmo (Faltas)	2,03%
Falta de Reconhecimento	1,83%
Não seguia normas de segurança	1,27%
Redução de Lotação	0,98%
Condições de Trabalho	0,86%
Dificuldade de Deslocamento	0,81%
Morte	0,81%

	Iniciativa da empresa	Iniciativa do empregado
2024	47,26%	52,74%
2025	51,50%	48,50%

Motivos	Geral
➤ Perfomance Insatisfatória	31,83%
➤ Novas Oportunidades	20,63%
➤ Questões Pessoais	19,48%
➤ Não adaptação c/ cultura	5,87%
➤ Problemas c/ Equipe	5,47%
➤ Trabalho vs Vida Pessoal	2,98%
Insatisfação c/ Remuneração	2,60%
➤ Problemas c/ Gestor	2,54%
Absenteísmo (Faltas)	2,03%
➤ Falta de Reconhecimento	1,83%
Não seguia normas de segurança	1,27%
Redução de Lotação	0,98%
Condições de Trabalho	0,86%
Dificuldade de Deslocamento	0,81%
Morte	0,81%

	Iniciativa da empresa	Iniciativa do empregado
2024	47,26%	52,74%
2025	51,50%	48,50%

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 Agrícola oportuniza a geração de melhorias incrementais a partir das necessidades de cada envolvido bem como a necessidade do negócio.

A Jornada do Líder

A Jornada do Colaborador

A Jornada do RH



Líder e RH

Uma parceria de grande valor



P25

SLC
AGRÍCOLA

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**.



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 trabalhistas



LÍDER

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

Papéis e Responsabilidades

RH

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



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 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.**

A Jornada do Líder

A Jornada do Colaborador





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.

OBSERVAÇÕES

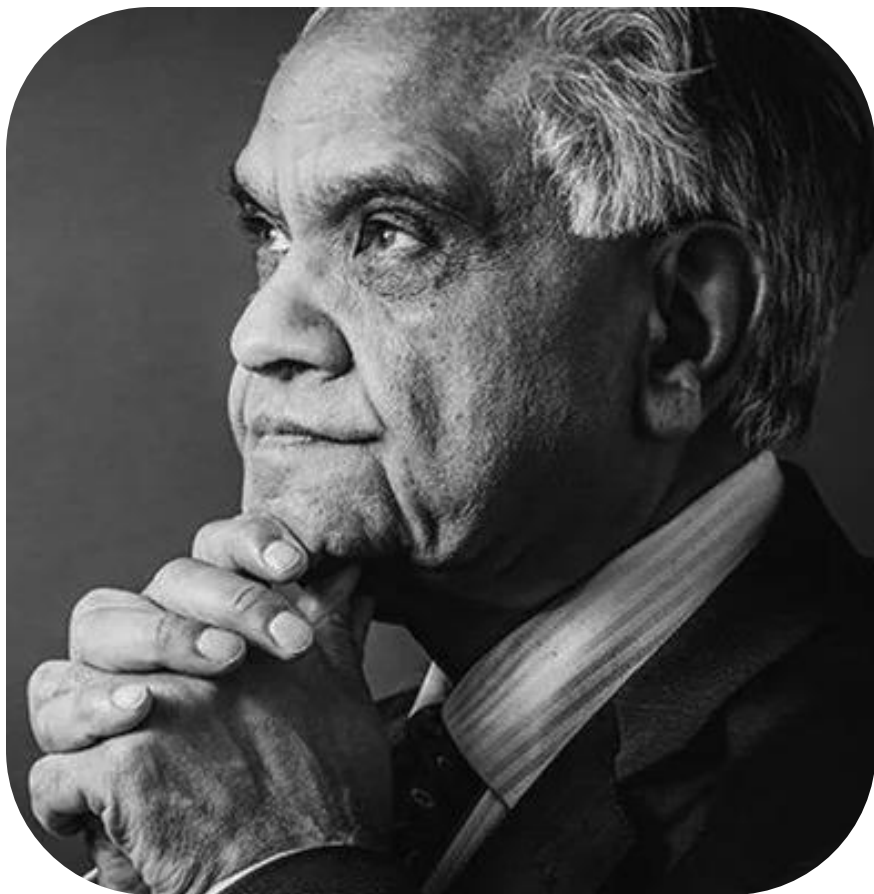
OBSERVAÇÕES

- As turmas, em sua maioria, iniciavam o treinamento com postura mais tímida, mas evoluíram para uma participação ativa.
- Relataram dificuldades na integração de novos colaboradores e safristas, bem como a comunicação interna como desafio, com falta de clareza, assertividade e alinhamento.
- A ferramenta do feedback SCI trouxe entendimento e segurança para a aplicação no dia a dia. Já as ferramentas do Pipeline da Liderança, radar da autoliderança e delegação trouxeram a autopercepção sobre a atuação profissional dos participantes.
- Entendem que existe reconhecimento, mas líderes relataram falta de reconhecimento pessoal.
- A relação com o RH é, na maioria da vezes, vista como próxima e atuante. Alguns casos de sobrecarga ou confusão de papéis entre RH e liderança foram relatados durante o treinamento.
- Um ponto de atenção foi a falta de estrutura para atendimento reservado em algumas unidades.
- Estabeleceram compromissos com os planos de ação concretos desenvolvidos, a partir das reflexões sobre autodesenvolvimento, autorresponsabilidade e protagonismo. Ademais, algumas unidades mantiveram o foco em desenvolver potenciais além dos cargos de liderança.

RECOMENDAÇÕES

RECOMENDAÇÕES

- Criar e manter rituais que reforcem os compromissos, planos e práticas da Jornada do Líder.
- Estimular encontros periódicos para revisão dos avanços e aplicação dos aprendizados.
- Desenvolver os RHs das unidades para atuarem como parceiros estratégicos e protagonistas (ex: mentoria interna, formação continuada).
- Realizar campanhas periódicas que reforcem os pilares do projeto e divulguem a plataforma SLC Cresce.
- Reconhecer boas práticas e destacar líderes referência.
- Ampliar o repertório sobre reconhecimento, mostrando que vai além de promoções e aumentos salariais.
- Trabalhar o desenvolvimento individual e personalizado, especialmente com líderes de primeira liderança e possíveis sucessores.
- Utilizar mentorias ou coaching (interno ou externo) para sustentar o aprendizado.
- Promover/aprofundar treinamentos sobre pipeline de liderança e delegação.
- Criar canais e momentos para que os líderes contribuam com ideias e experiências.
- Estimular a escuta ativa e a proximidade com os colaboradores para melhorar a experiência do colaborador.
- Capacitar lideranças e RH para atuarem de forma ativa na seleção e integração de novos colaboradores.
- Continuar aprimorando cada etapa da jornada, como foi aprofundado o "durante/desenvolvimento" neste ano.
- Continuar o estímulo, ao RH e as lideranças, na identificação das oportunidades de melhorar a "Experiência do Colaborador" em toda a jornada e promover uma sinergia ao conectar uma etapa a outra, para que não vivam choques de experiências positivas e negativas no mesmo ambiente/empresa. Reforçar a importância da escuta e proximidade com os colaboradores para identificarem essas oportunidades.

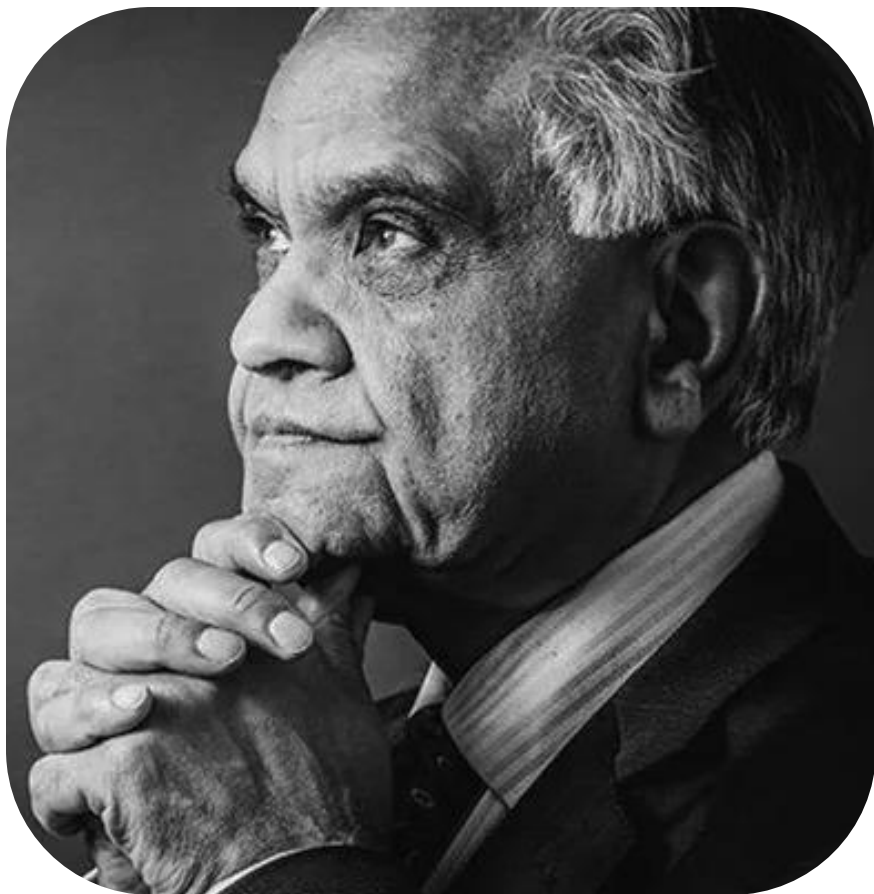


“
Para saber se o líder é
orientado a pessoas olhe
a agenda dele.”

Ram Charan

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

VÍDEO

Liderança

Trecho do filme: Chamas da Vingança.





Atrair – Selecionar
Entrevistar – Contratar
Integrar – Cuidar
Acompanhar – Desenvolver – Avaliar
Falar – Escutar – Apoiar
Gerir – Orientar – Inspirar
Reconhecer – Agradecer
Compartilhar – Celebrar
LIDERAR

...

P25

SLC
AGRÍCOLA



GESTÃO DA PERFORMANCE E CARREIRA



SLCresce

Gestão da Performance

P25

SLC
AGRÍCOLA

P25



A Jornada do Líder

ACADEMIA DE LÍDERES

SLC
AGRÍCOLA

Ferramentas:

- Alinhamento de expectativas
- Plano de ação
- Feedback S.C.I
- Liderança Situacional (maturidade)
- Delegação
- Reconhecimento
- Estratégias do Líder Desenvolvedor



SLCresce
Gestão da Performance

P25

SLC
AGRÍCOLA

ALINHAMENTO DE EXPECTATIVAS

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.

- Chegada do colaborador e no acompanhamento de 45 e 90 dias.
- Conversas individuais de reconhecimento, orientação sobre comportamento, direcionamento de carreira.

IMPORTANTE:

- Agenda previamente combinada;
- Ambiente de segurança psicológica;
- Escuta Ativa;

Registrar cada conversa na plataforma.

Tempo previsto: 45min à 1h

FORMULÁRIO - ALINHAMENTO DE EXPECTATIVAS

Colaborador:

Cargo:

Anotar:
As principais responsabilidades do colaborador:

Os principais entregáveis:

Defina metas SMART (Específico, Mensurável, Atingível, Relevante e Temporal):

Orientar 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.

ATENÇÃO: Registre na plataforma SLC Cresce em "Conversas Individuais".

PLANO DE AÇÃO – Ferramenta de Acompanhamento

Ao gerir metas, é possível **assegurar** os resultados individuais e coletivos.

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.

Definir a data da próxima reunião para acompanhar o progresso e, **durante** a reunião, visitar os combinados e compartilhar o que foi e o que não foi alcançado.

Se a meta não for alcançada, o líder precisa construir um plano de ação e **estabelecer** um novo encontro para acompanhar o desenvolvimento.

Registrar na plataforma!

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 SL Cresce.

FEEDBACK SCI

- Você captura e esclarece a **S**ituação de forma específica;
- Descreve os **C**omportamentos específicos observados, sem julgamentos;
- Explica o **I**mpacto que o comportamento da pessoa teve sobre o contexto.

As pesquisas da GPTW mostraram que os funcionários consideram os gestores mais eficazes quando eles fornecem feedback com maior frequência.

Registrar na plataforma!

FORMULÁRIO - S.C.I.	
S	Situação
C	Comportamento
I	Impacto
S	Situação
C	Comportamento
I	Impacto
S	Situação
C	Comportamento
I	Impacto

ATENÇÃO: Registre na plataforma SL Cresce.

FEEDBACK SCI

Feedback de Desenvolvimento

- Estabeleça uma frequência de reuniões. Importante ter cadência.
- Combine a agenda com o Colaborador.
- Tenha proximidade para que conheça o que está sendo feito. Oriente, apoie e ajude a organizar e planejar o que for necessário.

Feedback de Correção

- Aplique a cada situação e deve ser feito com brevidade.
- Combine a agenda com o Colaborador.
- Prepare-se com anotações. Oriente sobre o que deve ser feito melhor ou diferente. Apoie, acompanhe e reconheça a mudança/evolução.

Registrar na plataforma!



DADOS GPTW

Quant. Feedback		2025
0	r= 353	68
1	r= 534	75
2	r= 498	81
3	r= 330	85
+3	r= 1512	88
66 pessoas não responderam		

Qual é a reflexão desse dado em nosso contexto atual?

ATIVIDADE



ATIVIDADE

INDIVIDUALMENTE FAÇA O EXERCÍCIO:

- **Liste os nomes dos seus liderados direto.**
- **Estabeleça uma agenda cadenciada de feedback estruturado com cada um.**
Ex.: Agosto, dezembro e abril, primeira quinzena do mês, segundas quartas e sextas às 7h.

- **Construa a sua agenda cadenciada**
- **Coloque os nomes/cargos**

5 minutos

FORMEM DUPLAS E COMPARTILHEM:

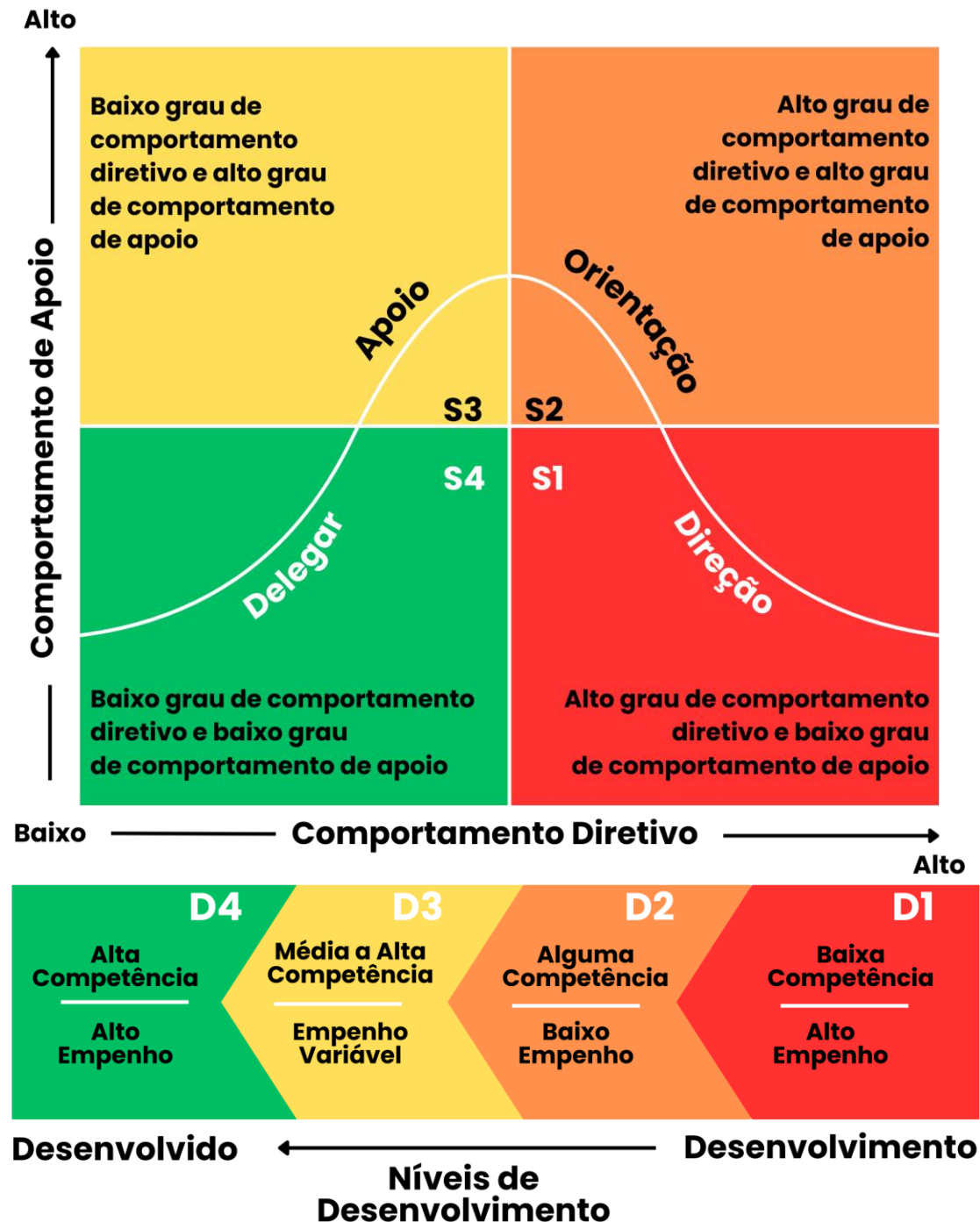
- **Sua agenda cadenciada, quando vai iniciar e com quem.**

7 minutos

LIDERANÇA SITUACIONAL

"O segredo da liderança situacional é saber quando usar cada estilo de liderança e adaptá-lo às necessidades dos liderados."

Ken Blanchard



LIDERANÇA SITUACIONAL MODELO DE GESTÃO

Teoria desenvolvida, por
Paul Hersey e Ken Blanchard.

MATURIDADE DA EQUIPE

M1 – Baixa maturidade na função, baixa autonomia, necessidade de orientação mais específicas para a entrega e, por vezes, também orientação comportamental.

M2 – Faz boas entregas e está alinhado com os valores, mas precisa de acompanhamento e orientação em situações novas e mudanças.

M3 – Bom nível de entrega e maturidade, precisam de aprimoramento e acompanhamento pontual.

M4 – Estão maduros na função, nas entregas e comportamentos. São, geralmente, multiplicadores.

DELEGAÇÃO EFICIENTE

Nomes

M1

Liderança Determinista
Gestor Cuidador
Alinhamento: Alta frequência

Definir

Dizer como fazer

Vender

Dizer como fazer e vender a ideia

Nomes

M2

Liderança Professoral
Gestor Professoral
Alinhamento: Boa frequência

Consultar

Consultar e decidir

Consensuar

Concordar junto

Nomes

M3

Gestor Treinador
Liderança de Apoio
Alinhamento: Frequência moderada

Aconselhar

Aconselhar e oferecer autonomia para ele decidir

Informar

Receber a informação após ele pedir

Nomes

M4

Gestor Mentor
Liderança de Autonomia
Alinhamento: Boa frequência

Delegar

Delegar todo o processo

MATURIDADE COMPORTAMENTAL

A maturidade comportamental reflete-se na capacidade de assumir responsabilidade pelas escolhas e responsabilidades, demonstrando um compromisso contínuo com o crescimento pessoal de forma íntegra.



Delegar



DELEGAÇÃO EFICIENTE

Ref. Donna M. Gennet

Benefícios

Permite:

- Focar no que é mais importante
- Que a equipe cresça em capacidade e confiança
- Que o líder se desenvolva, treine e oriente a equipe
- Criar oportunidades de reconhecimento
- Identificar baixo desempenho
- Construir melhores resultados por meio da equipe
- Ganhar tempo para atuar mais estrategicamente
- Preparar sucessores

DELEGAÇÃO EFICIENTE

Ref. Donna M. Gennet

Os 6 passos para delegar com eficácia

1: Prepare-se previamente.

2: Defina claramente a tarefa ou processo que está delegando. Seja específico. Peça à pessoa a quem está delegando para repetir as informações para você a fim de assegurar que ela compreendeu tudo.

3: Estabeleça claramente o prazo de execução da tarefa.

4: Defina o grau de autonomia que deve ser atribuído a quem realizará a tarefa.

5: Determine pontos de verificação quando for se reunir com as pessoas a quem as tarefas foram delegadas, para acompanhar o progresso do trabalho e, se preciso, oferecer orientação ao funcionário. Aumente os intervalos de acompanhamento ao perceber a capacidade de entrega.

6: Faça com o colaborador uma recapitulação completa do trabalho para discutir o que transcorreu bem o que pode ser aprimorado e o que foi aprendido.

ATIVIDADE

[illegible][illegible]



Reconhecer



O reconhecimento profissional
é a **chave** para desbloquear o
potencial máximo de cada
colaborador.

Líderes que cultivam a **valorização** de seus colaboradores criam um ambiente de **confiança** e respeito mútuo.



Semear essas atitudes impactam diretamente a **produtividade** bem como auxiliar a **reter talentos**.

A Jornada do Líder

A agenda do líder

Quais são as oportunidades que
temos para praticar o
RECONHECIMENTO?

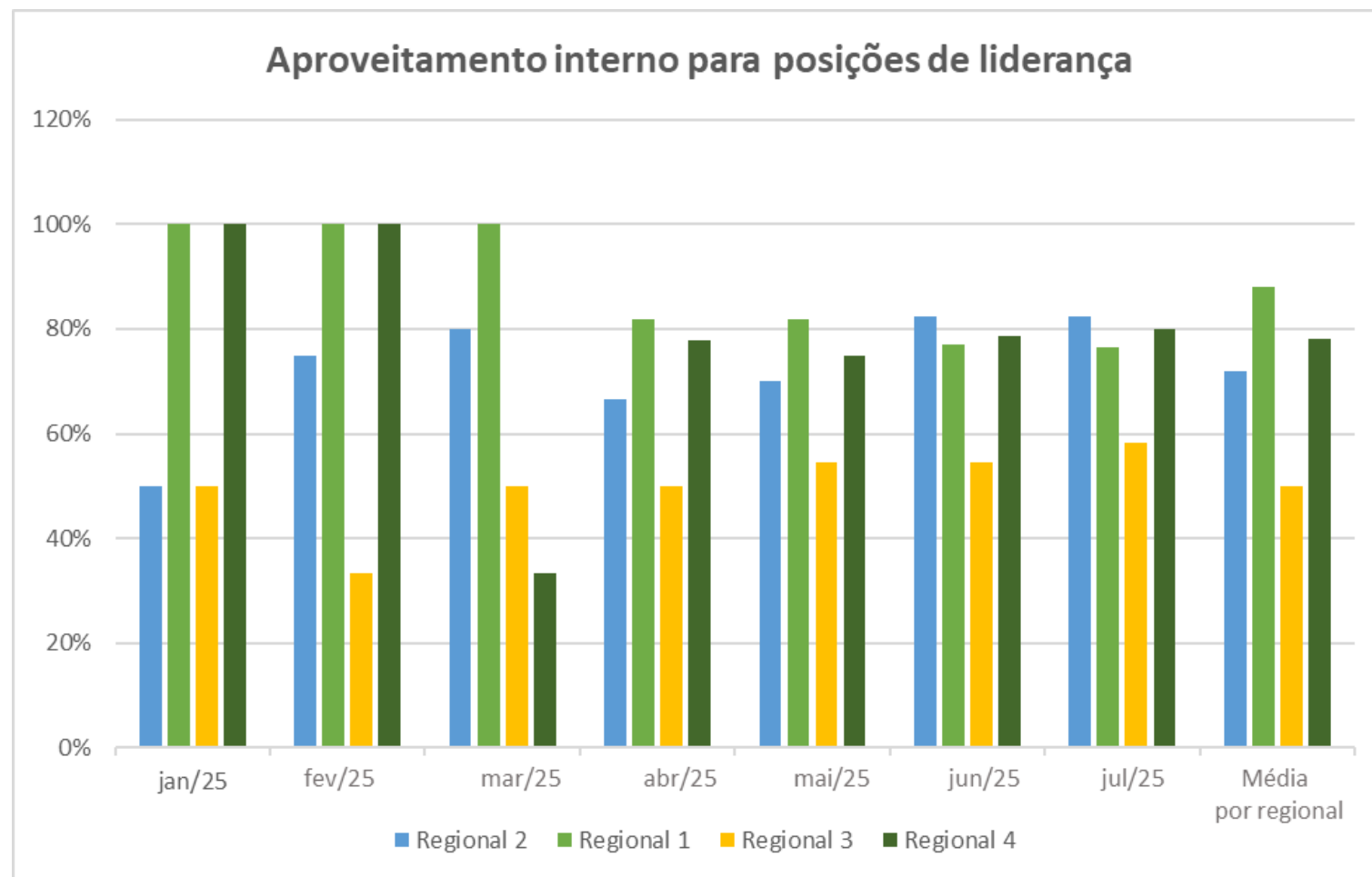


O LÍDER DESENVOLVEDOR



P25

SLC
AGRÍCOLA



Aproveitamento interno para posições de liderança - Meta 75%

	jan/25	fev/25	mar/25	abr/25	mai/25	jun/25	jul/25	Média por regional
Regional 1	100%	100%	100%	82%	82%	77%	76%	88%
Regional 2	50%	75%	80%	67%	70%	82%	82%	72%
Regional 3	50%	33%	50%	50%	55%	55%	58%	50%
Regional 4	100%	100%	33%	78%	75%	79%	80%	78%
Média mês	75%	77%	66%	69%	70%	73%	74%	72%



O LÍDER DESENVOLVEDOR

Líderes que Desenvolvem Potenciais



SLCresce

Gestão da Performance



Líder Desenvolvedor

O Líder Desenvolvedor estimula seus colaboradores a **ampliarem** a consciência e direciona-os a fim de alinhar os objetivos profissionais e da organização, possibilita a reflexão sobre os papéis e responsabilidades e influencia a evolução intencional.

PREMISSAS BÁSICAS | PROFISSIONAIS

- **Institucional** | Representar e zelar pela imagem e reputação da organização
- **Resultados** | Entregáveis - resultados consistentes
- **Gestão** | Métodos, ferramentas, rituais para assegurar os resultados (já existentes)
- **Liderança** - Como influencia, inspira e reflete os valores e propósito organizacional | Conexão de pessoa para pessoas
- **Autoliderança e autocuidado** | Recarregar as energias, equilibrar os papéis na vida.



Líder Desenvolvedor

O processo:

- Escolha um colaborador para o processo e o convide para desenvolver-se;
- Esclareça sobre os pilares desse processo e alinhe as expectativas;
- Estabeleça a frequência de reuniões;
- Identifiquem juntos o estado atual, o estado desejado e definam objetivos;
- Revisitem os combinados a cada reunião;
- Identifique os avanços, obstáculos e necessidade de apoio;
- Refine as estratégias que o colaborador está construindo;
- Abra a escuta ao iniciar cada reunião;
- Reconheça cada avanço;
- **Registre cada encontro na plataforma.**



Líderes que Desenvolvem Potenciais

O líder FOR ALL usa a sua posição de forma **mais humana**, gerando aprendizagem na sua equipe, para que eles cresçam, desenvolvam-se e se tornem líderes.

Esta capacidade de **equilibrar firmeza, sensibilidade e sabedoria** é o alicerce básico do líder que desenvolve potenciais.



10 PERGUNTAS PODEROSAS

O Líder que faz perguntas ao invés de oferecer respostas prontas:

1. Isso que você me contou é uma oportunidade de melhorar o que em você?
2. O que você pode fazer em relação a isso? O que mais?
3. Quais alternativas você tem?
4. Quais os prós e contras dessa sua atitude? Hoje e no futuro?
5. Quem pode ajudar ou apoiar você?
6. Que recursos internos e externos você tem para se desenvolver nessa competência?
7. O que você pode fazer essa semana em relação a isso? De 0 a 10, o quanto você se sente preparado para começar a fazer isso? O que te impede?
8. O que você pode fazer a respeito? Como pode fazer?
9. O que está dificultando o seu sucesso? O que está prendendo você neste momento?
10. O que você poderia fazer para superar isso?

SOMBREAMENTO (*Shadowing*)

O Sombreamento (*Shadowing*) é uma técnica de desenvolvimento na qual um colaborador acompanha um profissional mais experiente para aprender observando e participando de suas atividades diárias.

VANTAGENS:

- Facilita o aprendizado prático e imersivo.
- Reduz a curva de aprendizado para novas funções.
- Ajuda a alinhar expectativas sobre papéis e responsabilidades.
- Estimula a troca de conhecimento entre gerações.

SOMBREAMENTO (Shadowing)



Exemplificando:

- Um técnico de campo acompanha um líder da operação durante a safra para entender como são tomadas decisões sobre plantio, colheita e logística.

SOMBREAMENTO (Shadowing)



Exemplificando o Sombreamento

Reverso:

- Um profissional mais experiente aprende com um mais jovem a utilização de alguma plataforma ou aplicativo.

ATIVIDADE



ATIVIDADE

VAMOS PRATICAR

INDIVIDUALMENTE, ESCOLHA UMA DAS FERRAMENTAS E FAÇA O EXERCÍCIO:

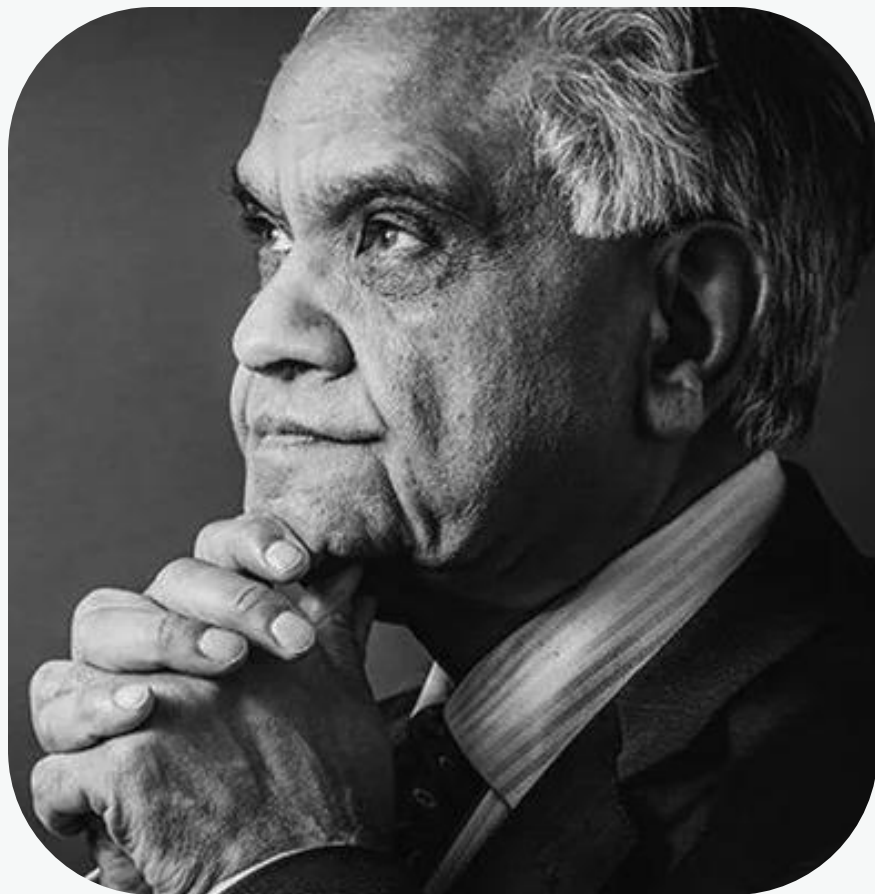
- **Quem eu vou desenvolver mais?**
 - **Escolha um colaborador**
- **Qual estratégia eu vou adotar?**
- **Quando vou iniciar?**

10 minutos para responderem individualmente e depois compartilhar em grupos.

A Jornada do Líder

A Jornada do Colaborador





Ram Charan

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

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.

PRONTOS PARA A JORNADA?

COMPROMISSOS e RITUAIS DE SUSTENTAÇÃO

O que farei para viver a Jornada do Líder FOR ALL?

QUEM?	QUANDO?	POR QUÊ?	QUAL O OBJETIVO?	PROJETO/PROCESSO
				Revisitar p plano de ação da unidade

Obrigada!

P25

 **SLC**
AGRÍCOLA