



Formação de Potenciais Coordenadores de Lavoura



Dia 01

Autoconhecimento para Autoliderança

25

SLC
AGRICOLA

Linha do Tempo

Workshop Presencial



Autoconhecimento para
Autoliderança

Dia 02

Autorresponsabilidade e
Gestão de Conflitos

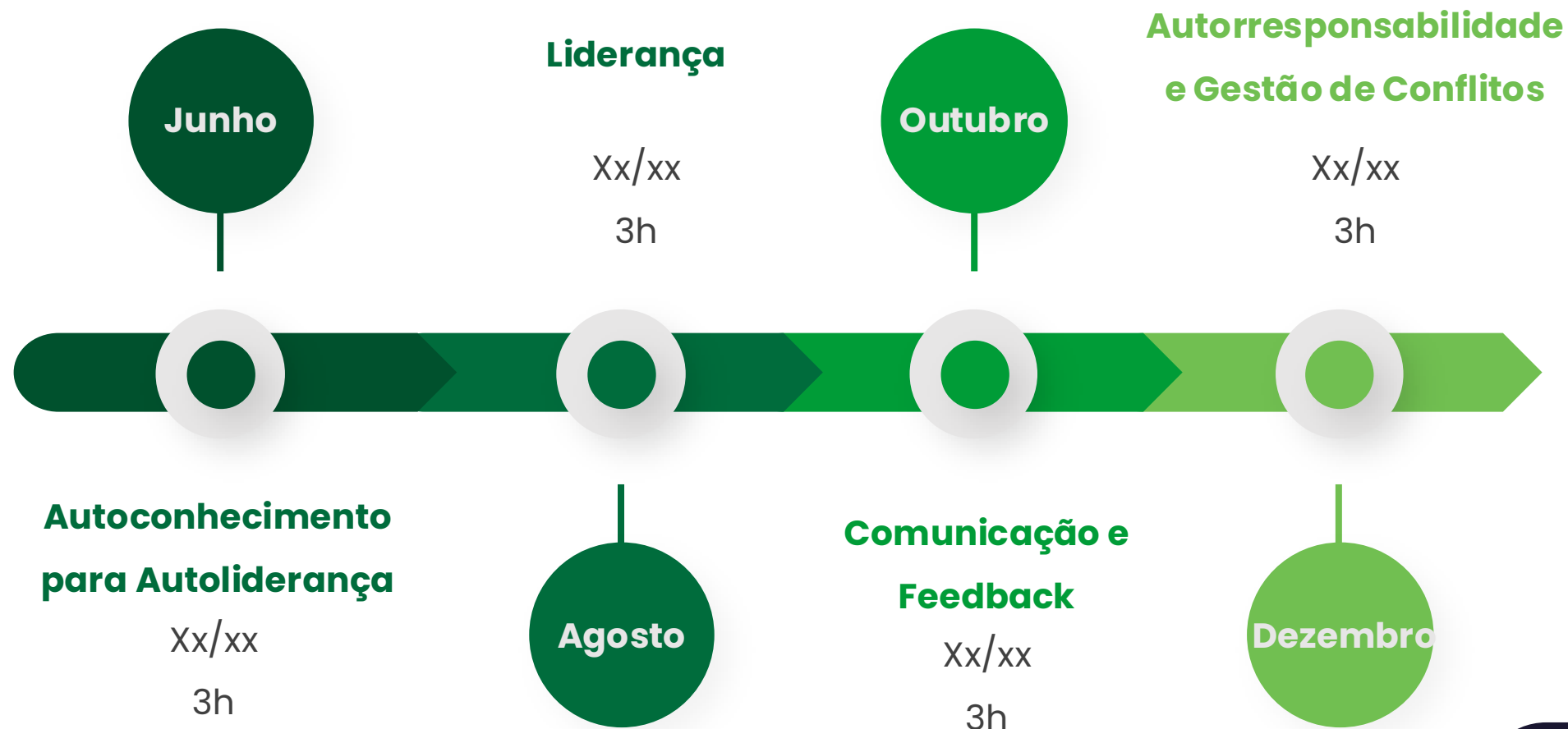
Dia 01

Comunicação
Assertiva e Feedback

Dia 03

Linha do Tempo

Mentorias Coletivas



CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Autoconhecimento

- Autoconhecimento
- Singularidade
- Os 7 pontos de atenção para desenvolvimento da autoliderança
- Autoconhecimento e Autoliderança

Liderança

- Pré-trabalho
- A liderança que queremos SER
- O fluxo da Liderança por Ram Charam
- O que é Liderança?
- Liderança Situacional
- Os 4 estilos de liderança
- Plano de Ação

AUTOCONHECIMENTO

A person is shown from the chest down, sitting at a desk and writing in an open notebook with a pen. The scene is dimly lit, with a soft teal or green tint over the entire image. The person's hands are the main focus, with the pen held in the right hand and the left hand resting on the notebook. The background is blurred, suggesting an indoor setting like a study or office.



O seu jeito de ser conta uma história que merece respeito.

Vamos exercitar o:

- **Olhar para compreender e não para julgar;**
 - Ex: Um colaborador cometeu um erro na plantação. Em vez de criticar, você busca entender o que levou ao erro e como pode ser evitado no futuro, criando um ambiente de aprendizado.
- **Valorizar os aspectos positivos;**
 - Ex: Um colaborador conseguiu aumentar a produtividade em uma área da fazenda. Você reconhece e valoriza esse esforço, motivando-o a continuar inovando.
- **Deixar aflorar o que existe de mais valioso em cada um.**
 - Ex: Um colaborador tem habilidades excepcionais em gestão de equipe. Você oferece oportunidades para que ele possa liderar projetos, ajudando-o a desenvolver seu potencial de liderança.

AUTOCONHECIMENTO

Comportamentos

3%

Pensamentos
Memórias emocionais
Sentimentos
Crenças
Valores

97%

...



O **autoconhecimento** nos ajuda a entender melhor quem somos e como nos comportamos, permitindo que nossas ações sejam mais alinhadas com nossos objetivos pessoais e profissionais.

O **autoconhecimento** melhora nossas interações e promove relações mais construtivas e respeitadas.

Conviver bem com as diferenças e entender a importância da complementariedade é essencial para liderar e influenciar.

Complementariedade que potencializa os resultados!

A complementariedade é uma ótima maneira de aumentar os resultados, melhorar o desempenho, desenvolver talentos e promover a inovação.

PERSONOGRAMA

P25

PERSONOGRAMA

NOME | Como você gostaria de ser chamado? ..

CITAÇÃO | Essa frase me representa.

“

O QUE EU FAÇO DE MELHOR NO DIA A DIA?



HABILIDADE ESPECIAL

Colaboração ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Curiosidade ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Criatividade ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Empatia ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Comunicação ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Resiliência ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

SONHO DE LONGO PRAZO



META DE CURTO PRAZO

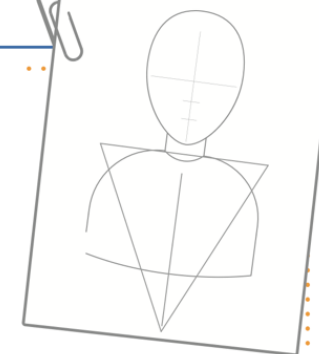


CONTATO

Deixe seu e-mail, celular, perfil no facebook, linkedin, etc.

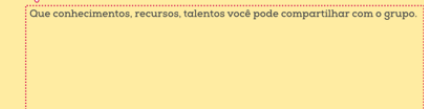


Como você é? Personalize seu desenho.



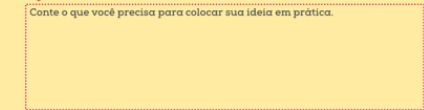
POSSO OFERECER

Que conhecimentos, recursos, talentos você pode compartilhar com o grupo.



O QUE PRECISO

Conte o que você precisa para colocar sua ideia em prática.



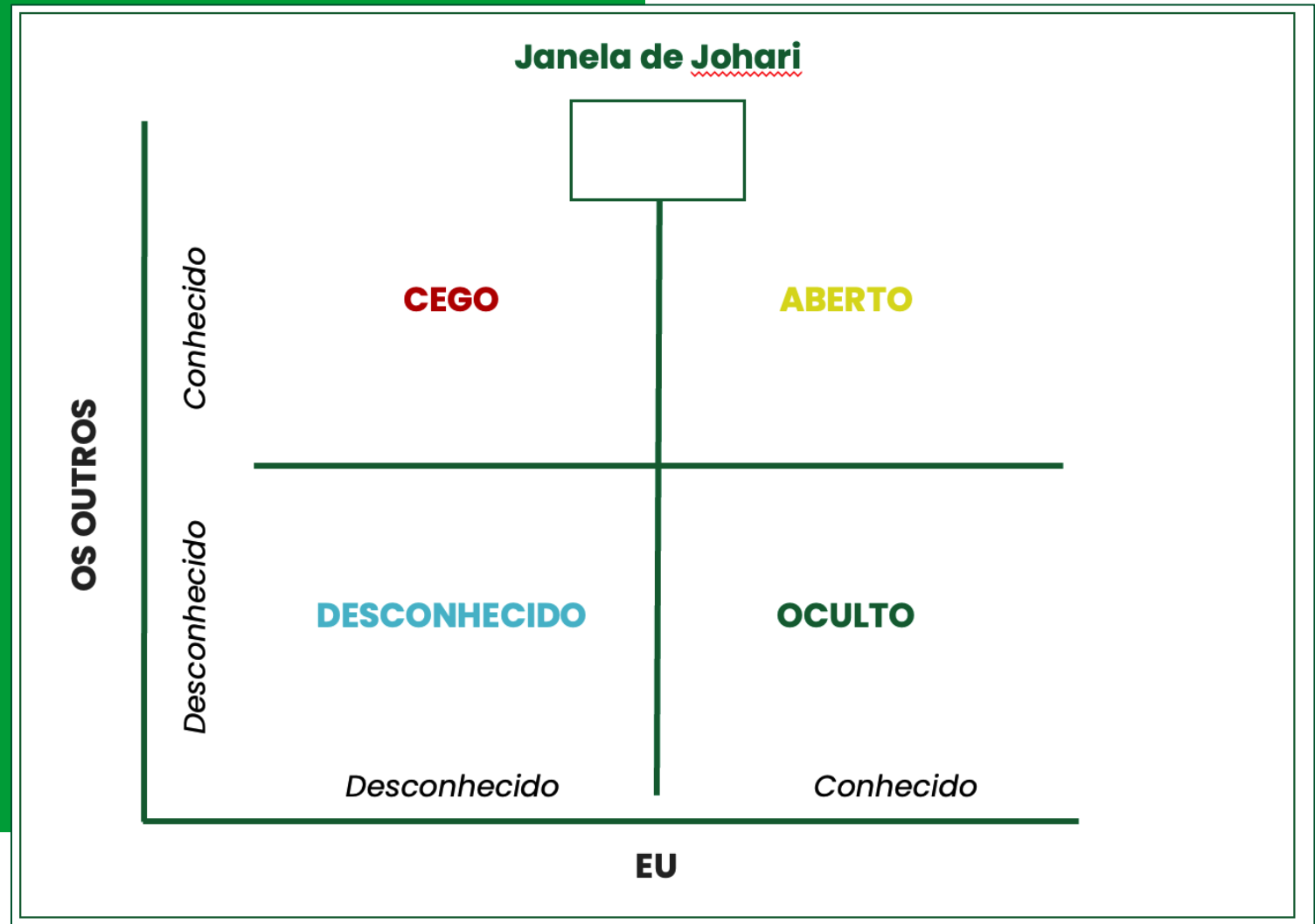
P25

SLC
AGRÍCOLA

ATIVIDADE



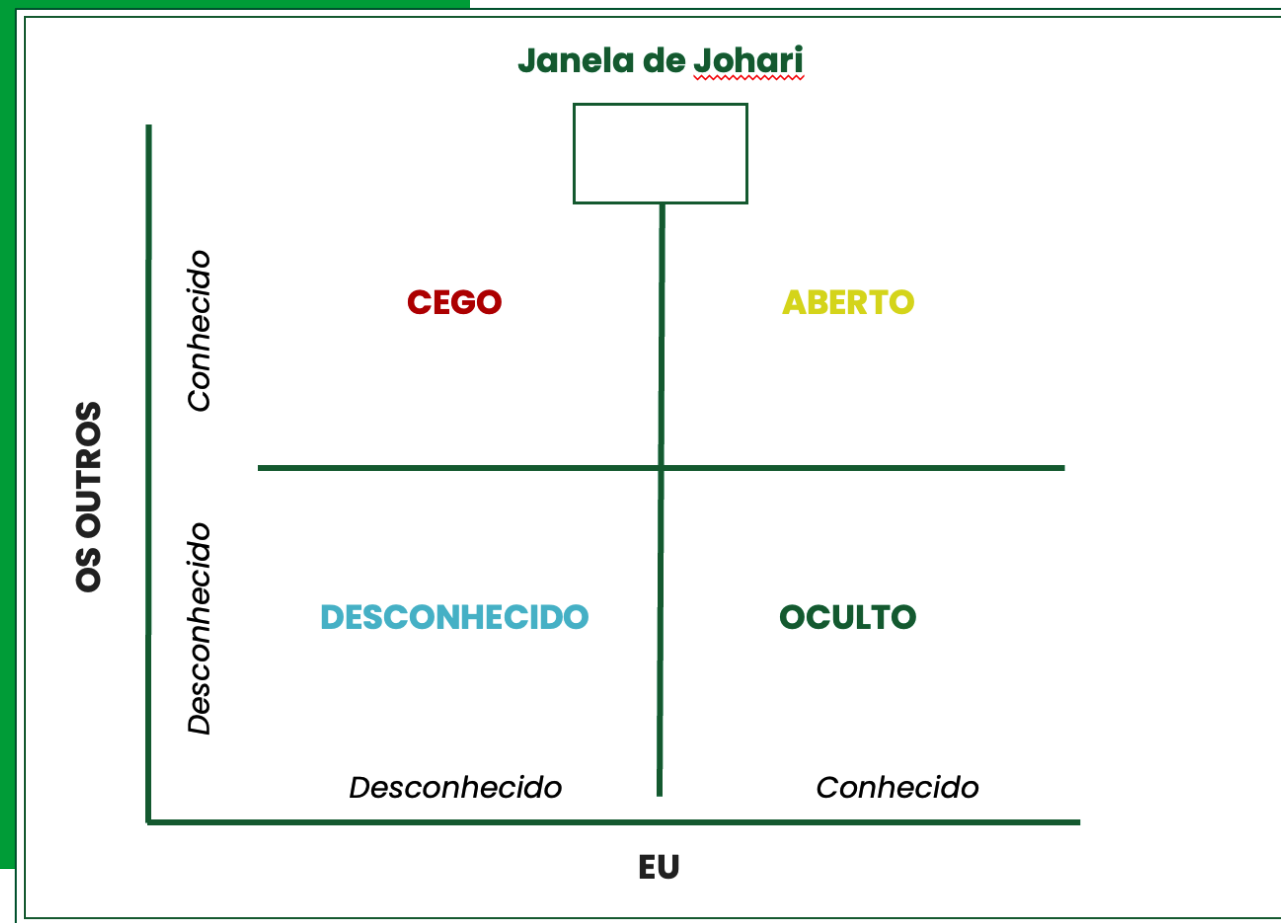
Janela de Johari



A Janela de Johari é uma ferramenta criada por Joseph Luft e Harrington Ingham que possui

como objetivo **estimular o autoconhecimento e conhecer a percepção do contexto** sobre como agimos no ambiente de trabalho.

Para isto, ela incentiva dividir a percepção de uma pessoa em quatro áreas distintas:



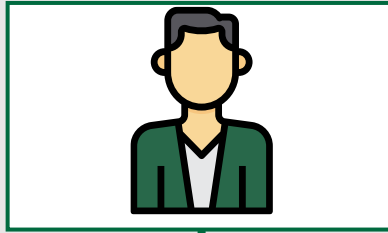


ABERTA

Como eu me vejo e as
pessoas me vêem

ABERTA (*Open area*):
**Representa as informações ou
percepções sobre a pessoa que
são conhecidas por ela mesma e
pelos outros membros do time.**

Janela de Johari

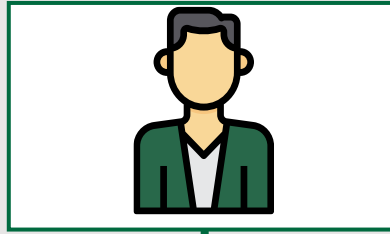


CEGA

Como apenas os outros me vêem.

CEGA (*Blind area*):
São informações e características sobre a pessoa que são conhecidas apenas pelos outros membros do grupo, mas não pela própria pessoa.

Janela de Johari

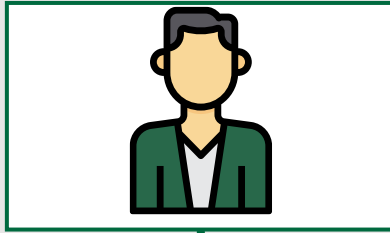


OCULTA (*Hidden area*):
Refere-se às informações que a pessoa conhece sobre si mesma, mas que opta por não compartilhar com os outros.

OCULTA

Como eu me vejo
mas os outros não
me vêem assim.

Janela de Johari



DESCONHECIDA (*Unknown area*):

Corresponde aos aspectos da personalidade, traços ou comportamentos que nem a pessoa nem os outros membros do grupo conhecem.

DESCONHECIDA

Nem eu, nem os outros
me enxergam assim

Janela de Johari



COMPARTILHE COM O GRUPO QUAIS FORAM AS SUAS DESCOBERTAS AO FAZER ESSA ATIVIDADE.



***A vida é um ECO,
ela devolve aquilo
que você oferece.***



Sempre que ouvir o sinal, você deve se formar **um trio novo** e se apresentar para aos integrantes.

*No trio, diga quem você é, **SEM FALAR O QUE VOCÊ FAZ.***

Oi, meu nome é João, eu sou...

**Cada integrante do trio tem 2 minutos para falar de si e depois ouvir os colegas.*



SINGULARIDADE



COMUM

SINGULAR

Cada ser humano possui **formas diferentes** de agir e de se comportar diante das situações.

É fundamental que todos saibam se respeitar e, ao mesmo tempo, respeitar a **singularidade** de cada um.

PERSONOGRAMA

P25

PERSONOGRAMA

NOME | Como você gostaria de ser chamado? ..

CITAÇÃO | Essa frase me representa.

“

O QUE EU FAÇO DE MELHOR NO DIA A DIA?



HABILIDADE ESPECIAL

Colaboração ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Curiosidade ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Criatividade ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Empatia ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Comunicação ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Resiliência ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

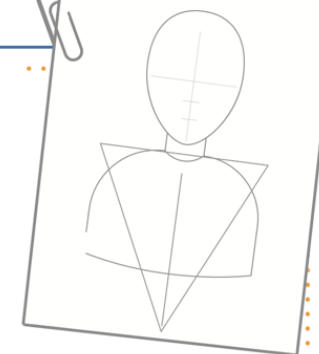
SONHO DE LONGO PRAZO

META DE CURTO PRAZO

CONTATO

Deixe seu e-mail, celular, perfil no facebook, linkedin, etc.

Como você é? Personalize seu desenho.



POSSO OFERECER

Que conhecimentos, recursos, talentos você pode compartilhar com o grupo.

O QUE PRECISO

Conte o que você precisa para colocar sua ideia em prática.

P25

SLC
AGRÍCOLA

AUTOLIDERANÇA



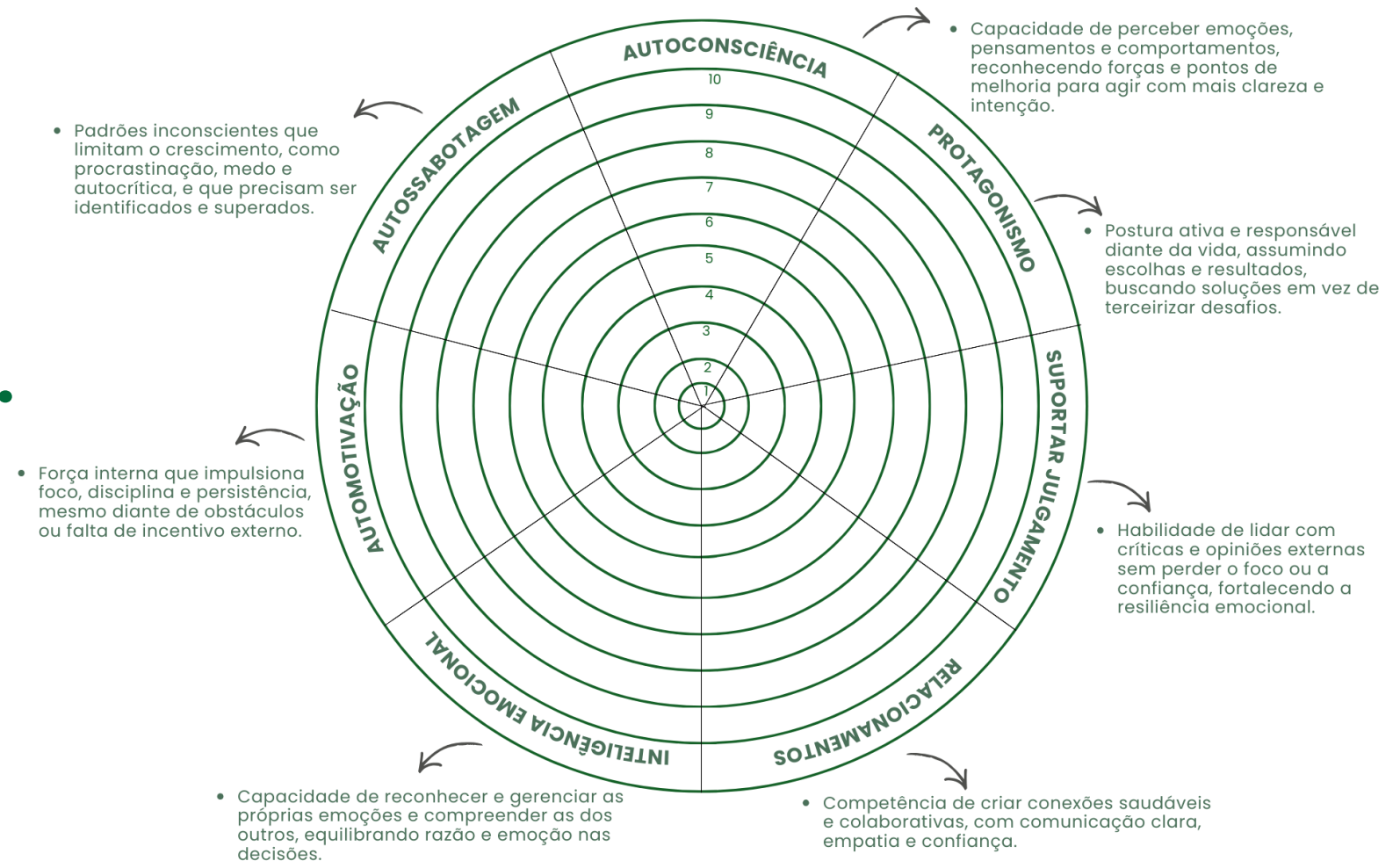
ATIVIDADE



ATIVIDADE

7 PONTOS DE ATENÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTOLIDERANÇA.

7 PONTOS DE ATENÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA AUTOLIDERANÇA



Resumo das **7 competências** do gráfico para o radar desenvolvimento da **autoliderança**:

1. Autoconsciência

Capacidade de reconhecer e compreender as próprias emoções, pensamentos e comportamentos. Envolve a percepção de pontos fortes e áreas de melhoria, permitindo um maior controle sobre as próprias reações e tomadas de decisão.

2. Protagonismo

Postura ativa na vida pessoal e profissional, assumindo responsabilidade pelas próprias escolhas e resultados. Pessoas com protagonismo não se colocam no papel de vítimas e buscam soluções para desafios.

3. Suportar Julgamentos

Habilidade de lidar com críticas, opiniões alheias e pressão externa sem perder o foco ou a autoconfiança. Ajuda na construção da resiliência e no fortalecimento emocional diante de adversidades.

4. Relacionamentos

Capacidade de estabelecer conexões saudáveis e produtivas com outras pessoas. Inclui habilidades de comunicação, empatia e colaboração para construir relações de confiança e respeito.

5. Inteligência Emocional

Competência de reconhecer, compreender e gerenciar emoções, tanto as próprias quanto as dos outros. Envolve o equilíbrio entre razão e emoção para uma melhor adaptação às situações do dia a dia.

6. Automotivação

Força interna para manter o foco e a determinação, mesmo diante de desafios. Pessoas automotivadas buscam crescimento contínuo e têm maior disciplina para alcançar metas e objetivos.

7. Autossabotagem

Comportamentos inconscientes que impedem o crescimento e o sucesso, como procrastinação, autocrítica excessiva e medo do fracasso. O desenvolvimento da autoliderança passa pelo reconhecimento e superação desses padrões limitantes.



Colheita...

Compartilhe as reflexões e percepções sobre o preenchimento do radar da autoliderança.

AUTOCONHECIMENTO

AUTOLIDERANÇA

AUTOLIDERANÇA

Todos devemos ser **nossos próprios Líderes**.
É sua responsabilidade manter-se engajado e produtivo durante sua vida profissional, que pode durar mais de 50 anos. E para fazer todas essas coisas bem, você precisa desenvolver **autoliderança**.

Peter Drucker

AUTOLIDERANÇA

DIRECCIONAMIENTO

PROTAGONISMO

AUTOCONHECIMENTO



Vídeo no eClass!

VÍDEO

Autoliderança

Por: Gilberto de Souza



SOBRE O VÍDEO

**Quais foram as suas
percepções sobre o vídeo?**





LIDERANÇA

LIDERANÇA

A liderança que queremos SER:

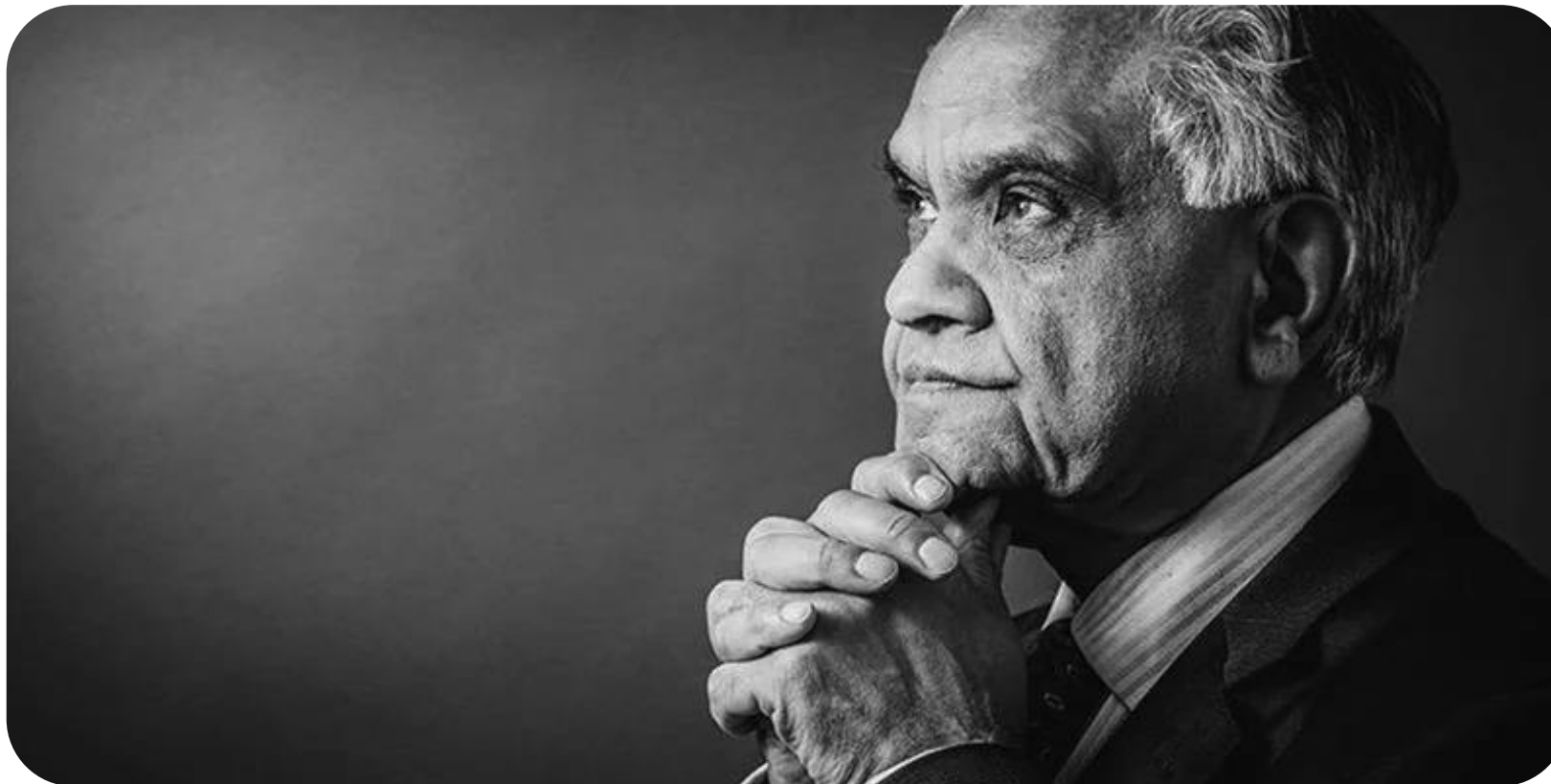


ESTÁGIO 5

FOR ALL | 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.

O FLUXO DA LIDERANÇA POR RAM CHARAN



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

O FLUXO DA LIDERANÇA POR RAM CHARAN:

- **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.

Líder de Si x Líder de Outros

Quando profissionais mudam o nível de responsabilidade, é necessário uma abertura para aprender e desenvolver-se para o próximo nível. Requer orientação, apoio, acompanhamento e uma **mentalidade de abertura**.

Vídeo no eClass!

VÍDEO

3 mudanças para líderes
recém promovidos

Por: Luiz Azeredo Costa



SOBRE O VÍDEO

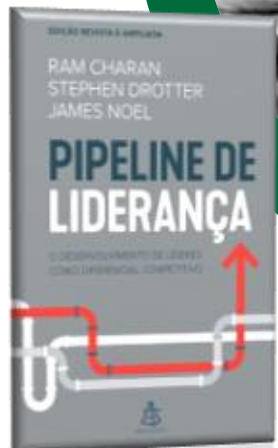
**Quais foram as suas
percepções sobre o vídeo?**





O FLUXO DE LIDERANÇA POR RAM CHARAN:

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



LIDERANÇA

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

Líder para todos

- Estão próximos das equipes, pedindo e incentivando sugestões do seu pessoal e envolvendo-o nas decisões;
- 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.
- **Reconhecem** a importância de cada membro do time, destacando suas conquistas e ajudando-as a evoluírem em suas carreiras;

Líder para todos – Reconhece

Reconhecimento: um comportamento essencial da liderança

Reconhecimento é atenção genuína ao que as pessoas fazem de positivo.

É quando o líder identifica, valoriza e comunica o impacto positivo das contribuições das pessoas.

“Aquilo que o líder reconhece tende a se repetir na equipe.”

Líder para todos – Reconhece

Como reconhecer no dia-a-dia

Reconhecimento de atitude: Valoriza comportamentos e posturas positivas.

Ex.: “Gostei da forma como você apoiou o colega na colheita quando o prazo estava encerrando. Essa postura fortalece o trabalho em equipe.”

Reconhecimento de esforço: Valoriza dedicação, empenho e comprometimento, mesmo quando o resultado ainda não é perfeito.

Ex.: Sei que o dia foi puxado, mas você manteve o ritmo até o fim. Isso mostra comprometimento com seu trabalho.

Reconhecimento de resultado: Valoriza entregas, conquistas e metas alcançadas.

Ex.: “Batemos a meta do talhão hoje, e sua organização fez diferença nisso. Excelente trabalho.”

Líder para todos – Reconhece

O reconhecimento funciona melhor quando:

- Ocorre na hora ou logo depois do que se quer reconhecer (rápido e direto)
- É realizado no local da operação (campo, máquina, pátio)
- Usa linguagem simples e verdadeira

Regra de ouro:

Curto + específico + verdadeiro

O que evitar

- Reconhecimento genérico (“bom trabalho”)
- Foco apenas em resultado, ignorando comportamento
- Excesso de padronização (parece mecânico)
- Reconhecimento tardio (perde associação com o fato)

Líder para todos

Cadência e consistência



ATIVIDADE



ATIVIDADE

Pensem em alguém do trabalho (não precisa ser do seu time):

- um colega
- alguém de outra área
- alguém que colaborou em algo recentemente

Pergunta para reflexão:

“Pense em uma atitude ou comportamento de alguém que ajudou você ou o time recentemente. Como você poderia **reconhecer** isso de forma clara?”

Reconhecimento = comportamento + impacto.

Exemplo:

"Gostei da forma como você organizou as tarefas da colheita quando o prazo estava encerrando. Essa postura ajudou a tomar decisões mais rápidas."



LIDERANÇA SITUACIONAL

O QUE É A LIDERANÇA SITUACIONAL?

A **Liderança Situacional** foi criada por Paul Hersey e Ken Blanchard e é um modelo que ensina que o melhor líder não é aquele que tem um único estilo fixo, mas sim aquele que sabe se adaptar à necessidade de cada pessoa e de cada situação.

Vamos conferir os 4 estilos de liderança propostos?

4 ESTILOS DE LIDERANÇA

1 - Diretivo (Dizer)

"Faz assim!"

Quando usar? Quando alguém está iniciando uma atividade e ainda não sabe como fazer. Quando há mudanças no processo e é preciso seguir um novo padrão.

2 - Treinador (Estimular)

"Vamos juntos!"

Quando usar? Quando a pessoa já sabe um pouco, mas ainda não tem total confiança. Quando alguém está inseguro e precisa de motivação.

3- Apoiador (Participar)

"O que você acha?"

Quando usar? Quando a pessoa já tem conhecimento, mas precisa de mais autonomia. Quando a equipe está motivada e pronta para se envolver mais.

4 - Delegador (Empoderar)

"Está com você!"

Quando usar? Quando a pessoa já tem total conhecimento e autonomia. Quando a equipe já trabalha com excelência e responsabilidade.

ATIVIDADE



ATIVIDADE

1ª Liderança

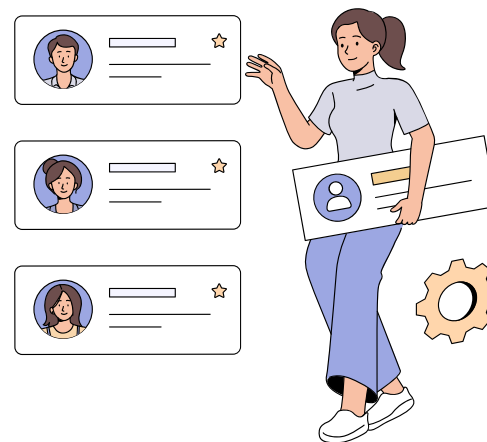
DESAFIOS



OPORTUNIDADES



Os fatores que interferem na velocidade da evolução da maturidade



Perfil



Aprendizagem



Disposição

Perfil



A pessoa com perfil **adequado**, para o cargo que ela exerce, tenderá a conquistar maior autonomia com menos tempo.

- É importante considerar **o cargo, o nível e respeitar a trajetória**, para que as expectativas sejam realistas ao que compete ao colaborador.

Aprendizagem



Há pessoas que, por afinidade, aprendem rapidamente, e apresentam maior facilidade de aquisição de novos conceitos e novos comportamentos.

- Será fundamental analisar quanto cada colaborador **assimila de conhecimento/orientação** e quanto tempo leva para começar a **transformar o conhecimento em resultados práticos**.

Disposição



Profissionais que demonstram maior interesse e disposição, avançam mais rapidamente pelo seu nível de dedicação e automotivação.

- A **disposição (alta ou baixa)** está ligado ao tempo de resposta que cada pessoa tende a ter diante de estímulos. Mesmo assim, pode ser atenuada ou potencializada pela forma como é influenciada.



Quanto mais baixa a maturidade do profissional na tarefa, maior a necessidade de treinamento e acompanhamento.



Quanto mais alta, maiores devem ser a autonomia e a liberdade.

ATIVIDADE




PLANO DE AÇÃO

T O QUE EU QUERO...
TRANSFORMAR

R O QUE EU QUERO...
REALÇAR

E O QUE EU QUERO...
EXCLUIR

M O QUE EU QUERO...
MANTER



**COMO VOCÊS ESTÃO
SAINDO HOJE DO
NOSSO ENCONTRO?**

Obrigado(a)!

