

A JORNADA DO LÍDER

Formação Continuada

Dia 2

A Jornada do Líder 2026

Atração

Recrutamento
e Seleção

Admissão

Relações
Trabalhistas

Integração

P25

SLC
AGRÍCOLA



A Jornada do Líder 2026

Desligamento

Gestão da
Performance

Carreira

Treinamento e
Desenvolvimento

Engajamento



CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

Dia 02

Manhã

- Conversas de carreira
- Reconhecimento
- Turnover (Rotatividade)

Tarde

- Demissão Humanizada
- Plano de ação
- Fechamento





CONVERSAS DE CARREIRA

CONVERSAS DE CARREIRA

Conversas de carreira são rituais estruturados e periódicos de liderança, voltados à construção intencional da trajetória profissional do colaborador, promovendo clareza de perspectivas, alinhamento de expectativas e corresponsabilidade pelo desenvolvimento.

CONVERSAS DE CARREIRA

O líder tem papel fundamental em apoiar o desenvolvimento, ampliar repertório, dar visibilidade de possibilidades e construir planos realistas junto às pessoas.

Carreira **NÃO É**
apenas cargo



- Movimento não linear
- Interesse e aspirações
- Potencial e oportunidades de desenvolvimento

CONVERSAS DE CARREIRA

PAPEL DO LÍDER

1. Escuta e compreende aspirações
2. Ajuda a pessoa a enxergar potencial e oportunidades
3. Dá feedback honesto sobre prontidão e gaps
4. Estimula desenvolvimento contínuo
5. Conecta interesses individuais às necessidades do negócio
6. Não cria falsas expectativas

CONVERSAS DE CARREIRA

PRINCIPAIS ERROS

- Prometer promoção sem ter certeza;
- Evitar a conversa por desconforto
- Ser excessivamente genérico
- Falar apenas do que a empresa precisa e não do que a pessoa deseja
- Não dar continuidade aos combinados
- Trazer apenas pontos positivos e evitar conversas difíceis
- Focar apenas em crescimento vertical

Lembrem-se de registrar na plataforma!



SLCresce

Gestão da Performance

Reforçando...

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





RECONHECIMENTO



É isso que a gente quer!

GUIA DE

Reconhecimento

Jornada de valorização das
nossas pessoas

 SLC AGRÍCOLA

25

 SLC
AGRÍCOLA

RECONHECIMENTO

O que é reconhecimento?

Quando falamos em reconhecimento qual é a primeira palavra/frase que vem à sua cabeça?

Escreva em um Pos-it



“Reconhecimento não é gentileza é um estímulo neurológico que sustenta engajamento e performance.”

RECONHECIMENTO

Quando um líder reconhece de forma específica e coerente, ele reforça no cérebro do colaborador: vale a pena fazer isso de novo.



Reconhecimento → ativa dopamina

Dopamina → aumenta motivação, foco e repetição de comportamento

RECONHECIMENTO

Assim como outros estímulos dopaminérgicos, o reconhecimento também pode criar um padrão de dependência, mas só quando é mal utilizado.

Exemplos

- ✓ Reconhecimento genérico e constante “parabéns por tudo”: perde efeito
- ✓ Reconhecimento inconsistente: gera ansiedade (reforço intermitente)
- ✓ Reconhecimento como moeda de troca: dependência de validação externa

O papel do líder não é criar dependência de reconhecimento é usar o reconhecimento para desenvolver autonomia e senso de progresso.

OS SEIS PASSOS PARA TRANSFORMAR O RECONHECIMENTO

1

PRIMEIRO PASSO

O líder faz isso quando:

- Não elogia de forma genérica;
- Provoca reflexão sobre o comportamento positivo;
- Ajuda o colaborador a reconhecer sua própria contribuição.

2

SEGUNDO PASSO

O líder faz isso quando:

- Enxerga evolução além da tarefa
- Valoriza esforço, postura e iniciativa
- Mostra que percebe crescimento.

3

TERCEIRO PASSO

O líder faz isso quando:

- Evita elogios vagos
- Mostra exatamente o que foi positivo
- Conecta comportamento com impacto.

4

QUARTO PASSO

O líder faz isso quando:

- Cria espaço para conversar sobre evolução
- Reconhece e depois aprofunda
- Usa perguntas para fortalecer aprendizado

5

QUINTO PASSO

O líder faz isso quando:

- Amplia a visão de potencial
- Fortalece protagonismo
- Ajuda a pessoa a se enxergar de forma diferente

6

SEXTO PASSO

O líder faz isso quando:

- Acompanha evolução
- Reforça avanços continuamente
- Não reconhece apenas em grandes entregas
- Valoriza consistência

OS SEIS PASSOS PARA TRANSFORMAR O RECONHECIMENTO

1

PRIMEIRO PASSO

Refletir sobre o processo de pensar

2

SEGUNDO PASSO

Abrir os ouvidos para o potencial

3

TERCEIRO PASSO

Ser objetivo ao falar

4

QUARTO PASSO

Conduzir boas conversas

5

QUINTO PASSO

Criar uma nova forma de pensar

6

SEXTO PASSO

Sustentar a mudança

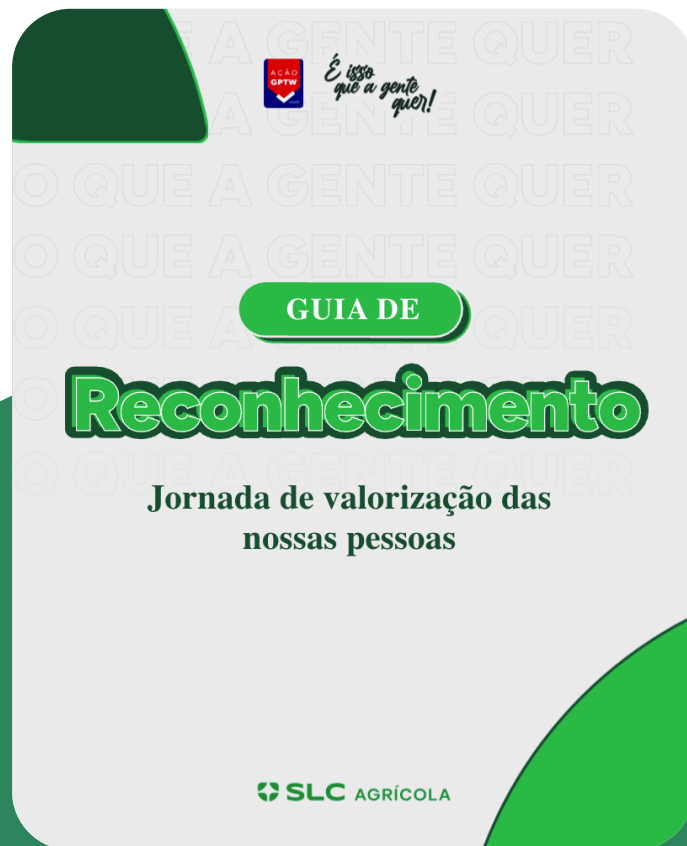
RECONHECIMENTO

Reconhecimento adequado gera memórias.

O reconhecimento deve ser feito baseado em fatos que o colaborador fez, por isso, não deve ser apenas elogio.

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**.



"As pessoas esquecem aquilo que você diz, as pessoas esquecem aquilo que você faz, mas nunca esquecem como você os faz se sentir."

——— *Maya Angelou (poetisa e escritora)*

Sempre que houver dúvidas, recorra ao **Guia de Reconhecimento** para orientação.

Lembrem-se de registrar na plataforma!



SLCresce

Gestão da Performance

A photograph of a white coffee cup filled with coffee and a clear glass of water with ice cubes, set on a white table. The background shows a blurred kitchen stove. The entire image is overlaid with a semi-transparent teal color. The text "COFFEE BREAK" is centered in white, bold, uppercase letters.

COFFEE BREAK



TURNOVER (Rotatividade)

TURNOVER (Rotatividade)

É uma das métricas de pessoas que mede o fluxo de entrada e saída de colaboradores em um período, indicando o volume de substituições.

É um indicador crucial da saúde do ambiente de trabalho e da capacidade de retenção de talentos.

O Turnover é termômetro da liderança e do ambiente.

TIPOS DE TURNOVER *(Rotatividade)*

VOLUNTÁRIO:

o colaborador decide sair
(por insatisfação, proposta
melhor, gestão
direta, etc.).

INVOLUNTÁRIO:

a empresa decide
desligar o colaborador
(desempenho,
reestruturação, etc).

TURNOVER *(Rotatividade)*

Liderança → Motivação → Engajamento → Permanência

O Turnover **não** começa no desligamento.

Começa na **desmotivação**, quando o colaborador **para de se engajar**.

70% do
engajamento
depende do líder

TURNOVER *(Rotatividade)*

DESLIGAMENTO COMO ÚLTIMO

RECURSO (E NÃO PRIMEIRO)

Demissão pode ser necessária, mas não pode ser automática.

O PAPEL DO LÍDER ANTES DO DESLIGAMENTO

- Eu dei feedback claro e consistente?
- Eu alinhei expectativas?
- Eu desenvolvi essa pessoa?
- Eu entendi a causa do comportamento?
- Eu tive as conversas difíceis que precisava?

PRINCIPAIS CAUSAS TURNOVER VOLUNTÁRIO

(No mercado em geral)

- Carga horária exaustiva;
- Ausência de feedbacks e reconhecimento;
- Ambiente com relações tensas e indesejadas (tóxicas);
- Remuneração abaixo da média do mercado e benefícios pouco competitivos;
- Falta de oportunidades de crescimento;
- Ausência de gestão do clima organizacional;
- Modelo de trabalho;
- Falhas da liderança



Quais causas vocês percebem e vivenciam no dia a dia?

FAZENDA PANTANIAL

QUANTIDADE DE HECTARES

GERAL

- 17.520,85 ha
- 8.292,60 ha
- 201,61 ha
- 17.121,76 ha
- Total: 43.136,82

SEDE MS

- 7.393,46 ha
- 1.849,02 ha
- 201,61 ha
- 7.011,72 ha
- Total: 16.455,81

SEDE GO

- 10.127,39 ha
- 6.443,58 ha
- 10.110,04 ha
- Total: 26.681,01








DADOS SLC

Dados Pesquisa GPTW

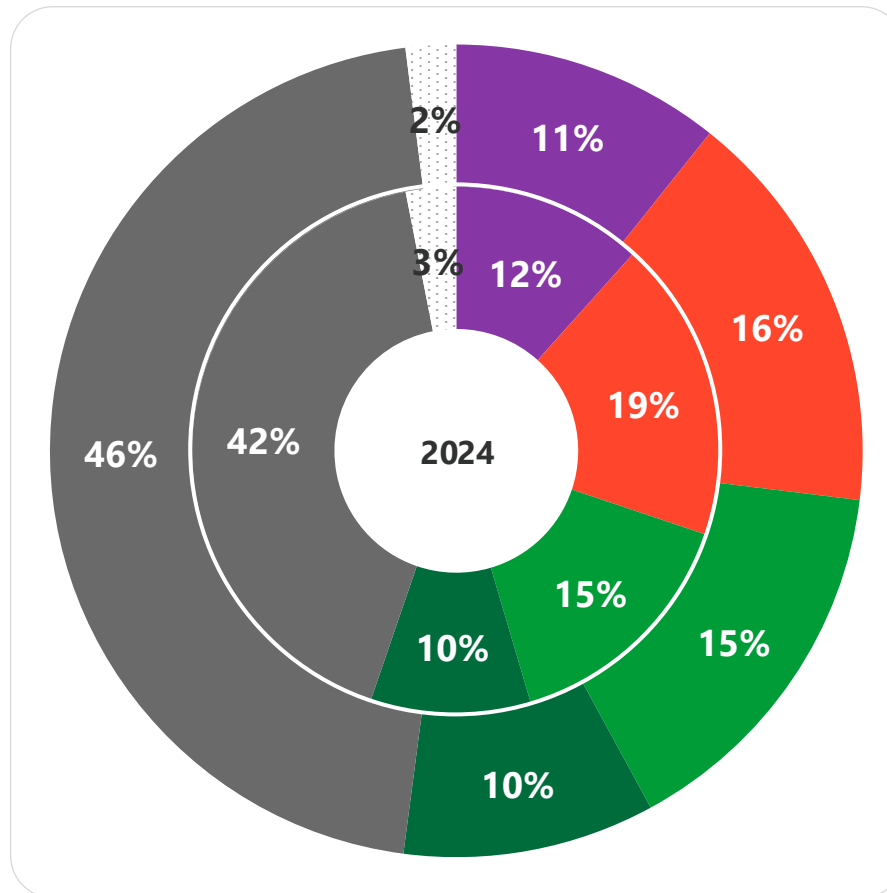
Feedback

Indique a quantidade de reuniões que você teve com seu gestor imediato, durante os últimos 12 meses, para discutir seu desempenho ou receber feedback

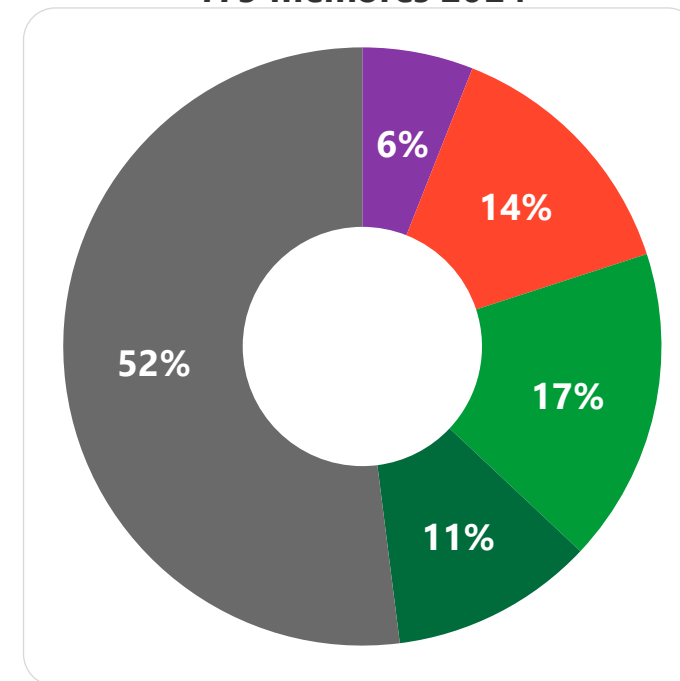
2025

Quant. Feedback	2025
 r= 353	68
 r= 534	75
 r= 498	81
 r= 330	85
 r= 1512	88

66 pessoas não responderam



175 melhores 2024



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

Dados Pesquisa GPTW

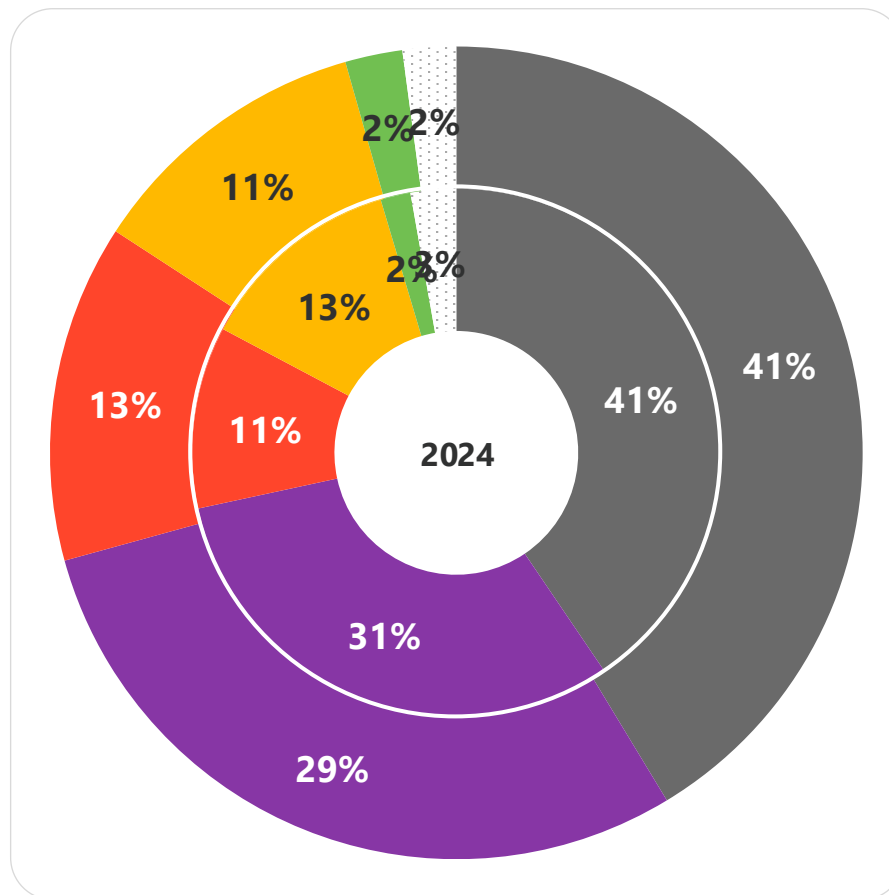
Motivo de permanência

Qual o principal motivo que me faz permanecer na empresa?

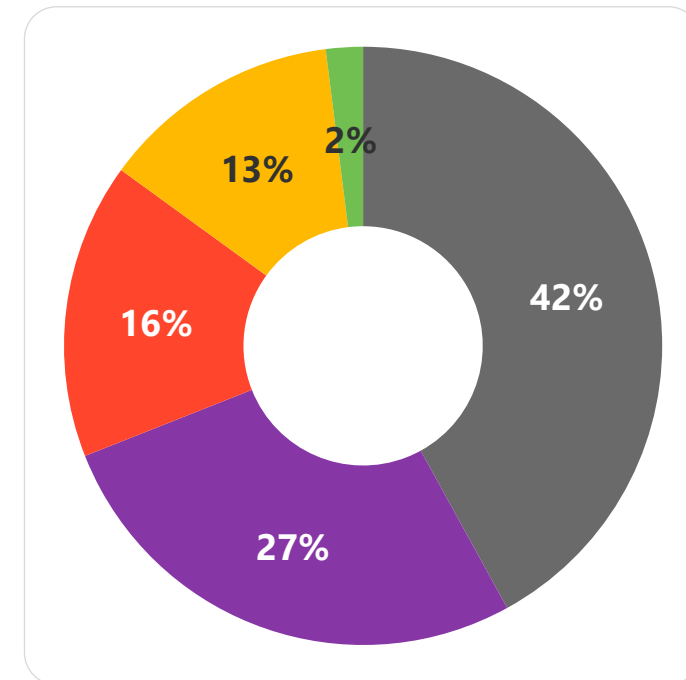
Motivo	2025
Crescimento e desenvolvimento r= 1361	85
Qualidade de vida r= 968	84
Alinhamento de valores r= 443	85
Remuneração e benefícios r= 376	71
Estabilidade r= 75	56

70 pessoas não responderam

2025

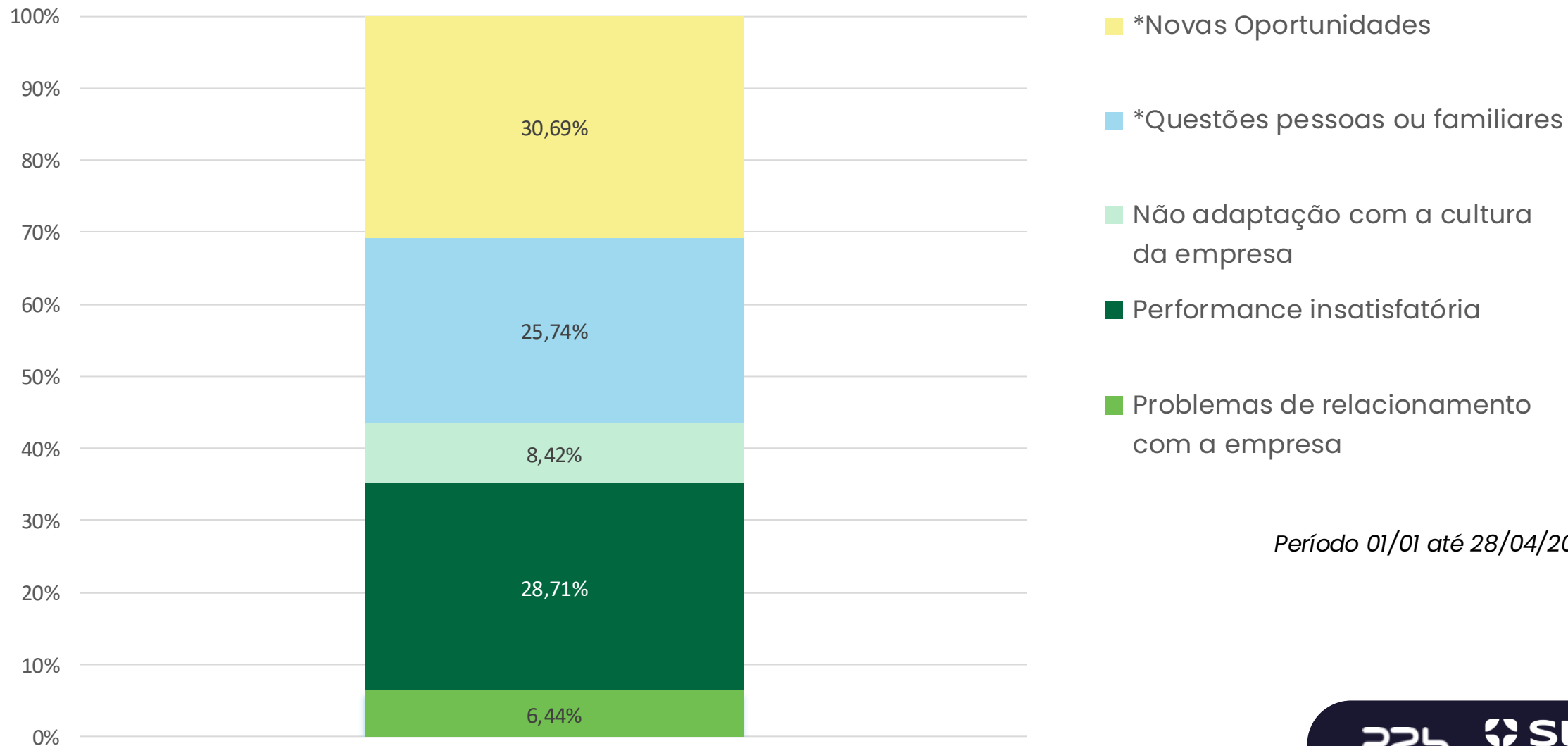


175 melhores 2024

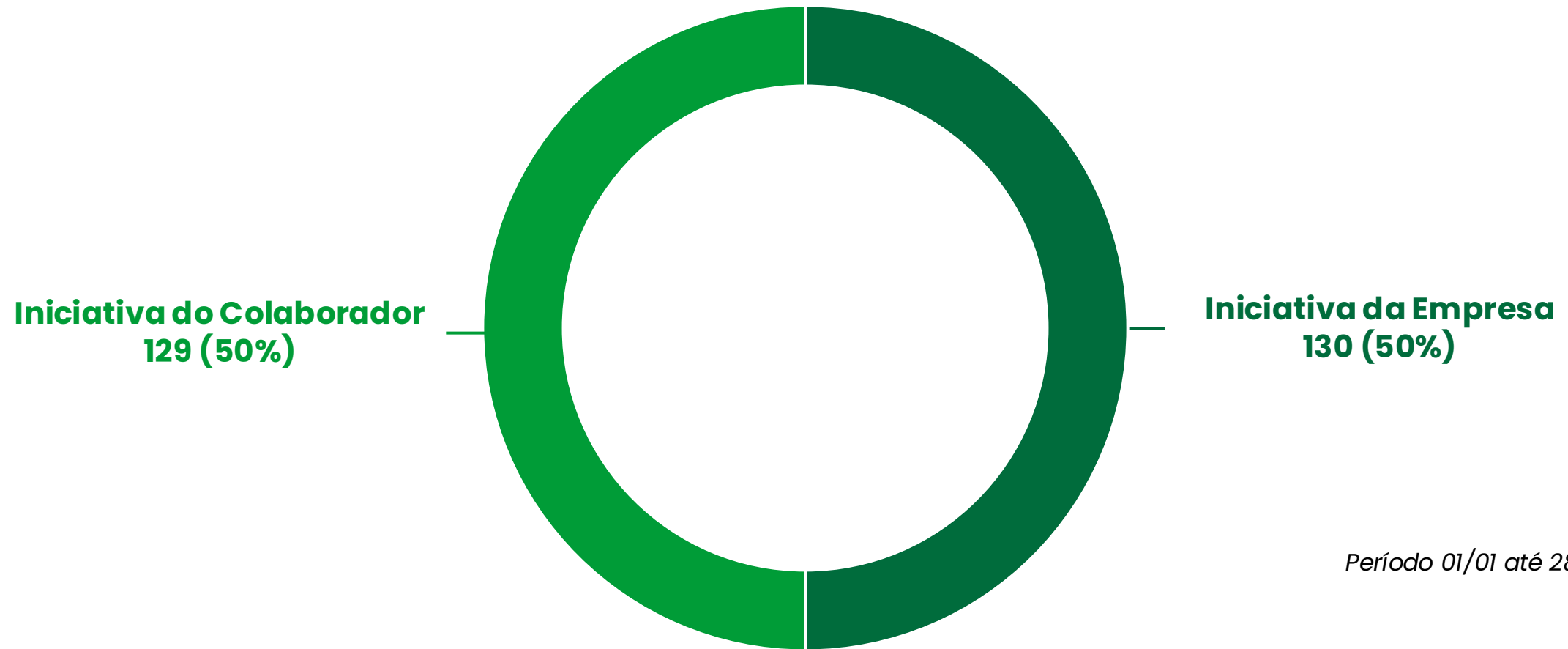


* A somatória pode conter diferenças de 1pp para mais ou para menos, decorrente dos arredondamentos nos valores do gráfico

Motivo Principal do Desligamento



Tipo de Desligamento



Período 01/01 até 28/04/2026

A Jornada do Líder 2026

Atração

Recrutamento
e Seleção

Admissão

Relações
Trabalhistas

Integração

P25

SLC
AGRÍCOLA



Atividade

Jogo da memória da liderança



DEMISSÃO HUMANIZADA

Disponível no eClass!

VÍDEO

Demissão saudável?





Demitir nunca será fácil



DEMISSÃO HUMANIZADA

34%

dos funcionários souberam do desligamento por rumores ou conversas informais, antes de qualquer comunicação oficial.

Careerminds Layoff Communications Report (2025)

40%

dos colaboradores no Brasil perderam a confiança na empresa após demissões

Pesquisa Global INTOO (2025)

Quem fica



Aumenta a insegurança psicológica;

Diminui engajamento e confiança;

DEMISSÃO HUMANIZADA

O que não fazer:

**Evitar a
conversa até o
último momento**

**Surpreender o
colaborador**

**Delegar para
outro**

**Ser frio ou
impessoal**

**Fazer por
mensagem (ex:
WhatsApp)**

**Fazer em local
público**

DEMISSÃO HUMANIZADA

O que marca mais uma pessoa:

Ser desligada ou a forma como
isso acontece?

**A FORMA COMO VOCÊ DESLIGA ALGUÉM
É UM RETRATO DA SUA LIDERANÇA**

DEMISSÃO HUMANIZADA



ESTRUTURA

1. Clareza e objetividade
2. Contexto (sem julgamento)
3. Reconhecimento
4. Espaço para reação
5. Encaminhamento
6. Comunicar a equipe

DEMISSÃO HUMANIZADA

1. CLAREZA E OBJETIVIDADE

Sem rodeios, sem ambiguidade!

Exemplo:

“Tenho um assunto importante para conversar com você. Decidimos encerrar seu ciclo com a gente a partir de agora.”



2. CONTEXTO (SEM JULGAMENTO)

Relembrar o porquê com respeito:

- Baseado em fatos
- Sem ataque pessoal

DEMISSÃO HUMANIZADA

3. RECONHECIMENTO

Valorizar as contribuições reais

- O que a pessoa fez
- Impacto gerado



4. ESPAÇO PARA REAÇÃO

Permitir que a pessoa fale

- Escuta ativa
- Acolhimento

DEMISSÃO HUMANIZADA

5. ENCAMINHAMENTO

Dar clareza sobre os próximos passos

- Como funciona o processo
- Quais são os prazos
- Se mostrar presente, como apoio.



6. FECHAMENTO

Agradecer pela contribuição durante o tempo de trabalho

EXEMPLOS DE UMA CONVERSA

1. Abertura

- ✓ “Tenho um assunto importante para conversar com você. Decidimos encerrar seu ciclo com a gente a partir de agora.”
- ✓ (permita absorção)

2. Contexto

- ✓ “Essa decisão está relacionada a ... (*traga fatos objetivos: performance, comportamento, aderência cultural*). Tivemos algumas conversas ao longo do tempo, e entendemos que, neste momento, essa é a melhor decisão para ambos.”

3. Reconhecimento

- ✓ “Quero reconhecer as suas contribuições, especialmente em (*trazer algo real*). Isso foi importante para o time e para a empresa.”

EXEMPLOS DE UMA CONVERSA

4. Espaço

- ✓ “Eu imagino que essa notícia pode gerar diferentes reações. Como você está se sentindo?”
- ✓ (se a pessoa quiser falar dar espaço e não interromper)

5. Encaminhamento

- ✓ “Agora eu vou te explicar como serão os próximos passos... (Estrutura prática: prazos, RH, etc.)”

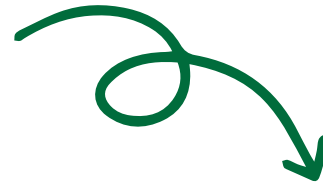
6. Fechamento

- ✓ “Quero te agradecer pela sua dedicação durante esse período e te desejar sucesso nos próximos passos.”

DEMISSÃO HUMANIZADA

Comunicando o desligamento para a equipe

Depois de conduzir a conversa de desligamento com o colaborador, uma das responsabilidades mais importantes do líder é comunicar a notícia à equipe.



Essa etapa exige a mesma atenção e cuidado da conversa com o colaborador desligado.

DEMISSÃO HUMANIZADA

Comunicando o desligamento para a equipe

- A notícia do desligamento chega de alguma forma.
- Comunicar de forma clara preserva a **confiança** da equipe.
- O Desligamento impacta quem sai e quem fica!

Quando comunicar?

Logo após a conversa de desligamento com o colaborador, antes que a equipe perceba a ausência ou fique sabendo por outros meios.

DEMISSÃO HUMANIZADA

Comunicando o desligamento para a equipe

- Informe que houve um desligamento e o nome do colaborador
- Use uma frase objetiva, sem entrar em detalhes pessoais
- Explique como as atividades serão redistribuídas ou cobertas
- Reforce que a equipe e os projetos seguem firmes

"Quero comunicar que o João não faz mais parte da nossa equipe. Agradeço pelo tempo que ele esteve com a gente. As atividades dele serão cobertas da seguinte forma: [...]."

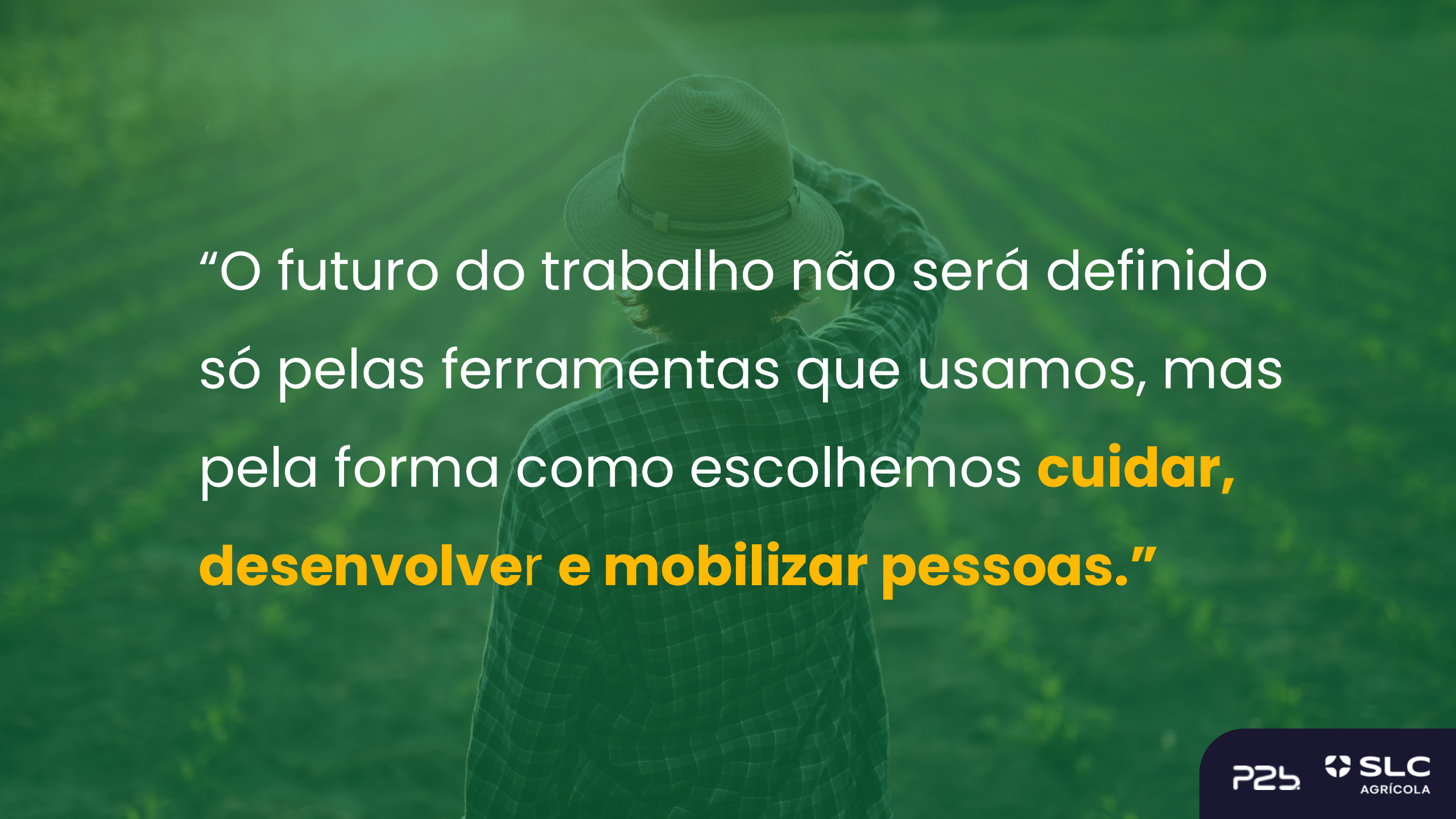
DEMISSÃO HUMANIZADA

Uma demissão humanizada é aquela conduzida com respeito, clareza, empatia e responsabilidade.

Humanizar **não significa evitar a decisão** →

mas **qualificar a forma** como ela é tomada e comunicada.

Humanizar não é suavizar a decisão, é respeitar a pessoa durante o processo.



“O futuro do trabalho não será definido só pelas ferramentas que usamos, mas pela forma como escolhemos **cuidar, desenvolver e mobilizar pessoas.**”

**Todo líder deixa marcas.
Algumas aproximam, fortalecem e fazem as
pessoas quererem ficar.**

**Outras afastam, silenciam e desconectam.
A liderança é construída nas pequenas
experiências diárias que criamos para e com
as pessoas.**



**O exercício da liderança é uma
construção.**

**Um processo de
evolução compartilhado.**



É HORA DE RECONHECER!

Obrigado(a)!

P2B

SLC
AGRÍCOLA



@p2bbr



P2B | Cultura e
Liderança