



PROJETO: ACADEMIA DE LÍDERES

Agrosul Máquinas Ltda.

Prêmio Ser Humano 2023

Modalidade: Desenvolvimento

Autor: Regilda Neves - Gerente de Recursos Humanos

E-mail: rh@agrosuljd.com.br / Contato: (77) 9 9967-1815



ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO.....	1
2.	DESENVOLVIMENTO.....	4
3.	ORÇAMENTO.....	12
4.	PRINCIPAIS RESULTADOS.....	13
5.	AVALIAÇÃO.....	15
6.	APLICABILIDADE.....	16
7.	CONCLUSÃO.....	19
8.	SUSTENTABILIDADE.....	19
9.	APRESENTAÇÃO DA EMPRESA.....	19
10.	BIBLIOGRAFIA.....	20
11.	ANEXOS.....	20



Sinopse

Em 2017 a Agrosul Máquinas lançou o programa P.C.A. - Programa de Capacitação Agrosul, naquele momento a empresa possuía 264 colaboradores distribuídos em 6 unidades do Oeste da Bahia e no estado do Piauí. Essa iniciativa foi motivada pela necessidade de preparar colaboradores para a expansão que a companhia planejava realizar e, estando desejos de investir em seus próprios talentos, era necessário preparar esses sucessores de gestão para assumir os cargos e as regiões que seriam adquiridas.

Os resultados do P.C.A. foram surpreendentes para a empresa e para os colaboradores participantes, assim essa iniciativa foi reformulada em 2022 com a criação do programa **Academia de Líderes**.

A atualização do projeto contemplou a inclusão de novas tendências de liderança e desenvolvimento de talentos, com um viés mais tecnológico e alinhado aos futuros objetivos da empresa. Todos os treinamentos são realizados presencialmente na cidade de Luís Eduardo Magalhães/Ba, onde fica situada a matriz da empresa.

Até o momento o projeto já desenvolveu 40 talentos de diversos cargos e departamentos e como resultado já foram realizadas 8 promoções dos 21 participantes da 1ª edição do programa, este número representa 38% de aproveitamento.

Este projeto vem consolidando a perenidade da empresa e o sucesso profissional de nossos talentos!

Contato: rh@agrosuljd.com.br



1. Introdução

O Programa Academia de Líderes da Agrosul Máquinas tem por objetivo principal a formação técnica e de gestão de pessoas para os colaboradores que se destacam por suas competências comportamentais, resultados alcançados e que demonstrem potencial de liderança.

O processo de seleção para participação do projeto possui as seguintes etapas e critérios:

- a. **Recrutamento:** O departamento de Recursos Humanos (RH) faz a divulgação da abertura do projeto solicitando aos gestores de todos os departamentos as suas indicações dos colaboradores que tem se destacado e/ou que estão inseridos em seus planos de sucessão e promoção. O projeto é realizado anualmente e as indicações são realizadas via e-mail diretamente para o RH nos meses de novembro e dezembro de todo ano.

Os gestores podem fazer suas indicações independentemente do cargo ou departamento a que o colaborador pertença, também não há limite no número de indicações, desde que elas estejam respaldadas pelas ações em que o colaborador tenha realizado com excelência e mostrando potencial de liderança.

Inicialmente as indicações realizadas são tratadas como sigilosas para que não haja exposição dos colaboradores que porventura não estejam aptos a participar do projeto na edição daquele ano.

b. Seleção: Os colaboradores indicados são encaminhados para uma avaliação com a profissional coach de carreira Meire Moratelli¹, que foi responsável pelo desenho desta etapa juntamente com a empresa. Essa avaliação consiste na aplicação da ferramenta DISC² para identificação dos perfis profissionais e encontros para orientação, descobertas e construção do caminho mais eficaz para que o colaborador possa ter sucesso e direcionar os investimentos que serão feitos em sua carreira.

Nesta etapa não há envolvimento direto da empresa, pois o projeto foi desenhado para que haja imparcialidade nos resultados da seleção. Ao concluir suas avaliações e encontros com os indicados a coach de carreira apresenta para os gestores corporativos o resultado de suas análises e os nomes dos colaboradores que estão aptos para participar do projeto, apresentando as justificativas que embasam as suas decisões.

Com base no desenho do projeto, para o resultado desta etapa, a coach de carreira deve levar em consideração:

- A opção do colaborador, se deseja participar ou não do projeto;
- Seu momento de vida, caso o colaborador tenha planos pessoais que podem ser prejudicados com sua participação no projeto;
- Os resultados do teste DISC, caso seja evidenciado que o perfil profissional está contrário à proposta do projeto;

¹ Meire Moratelli - Pedagoga (2006), MBA em Gestão de Pessoas (2014), formada em Master Coaching e MBA em Coaching pela Sociedade Brasileira de Coaching, Leader as Optimizer (Institute on Character), Especialização em Business Coaching (BrianTracy), Analista credenciada Assessment Alfa, Personal & Professional Coach, Executive and Business Coach, Positive Psychology Coaching, Career Coach, Sniper Sales.

² DISC – Teste de dominância, influência, estabilidade e conformidade

- A avaliação comportamental do colaborador, analisando se o indicado se encontra engajado com os objetivos da empresa.

É de responsabilidade da coach de carreira apresentar o feedback aos indicados que não foram aprovados na etapa de seleção antes da entrega dos resultados aos gerentes corporativos, apresentando suas justificativas e construindo um plano de ação para acompanhamento individual durante o período de um ano.

A iniciativa Academia Líderes tem a finalidade de desenvolver os talentos da organização, logo, para aqueles que não foram considerados aptos no momento da abertura do projeto, por questões pessoais ou devido ao resultado do perfil DISC, estes serão acompanhados para identificar e trabalhar seus pontos de melhoria com o apoio da coach de carreira, com o objetivo de que na edição subsequente sintam-se seguros e preparados para os novos desafios, participando novamente da etapa de seleção do projeto.

- c. **Inscrição:** Após a divulgação dos nomes dos participantes do projeto, o RH realiza a divulgação de toda programação de treinamentos, visitas e oficinas práticas que serão realizadas para que os participantes possam se organizar profissionalmente e pessoalmente para os encontros que serão realizados no decorrer do ano. Além de aulas presenciais, o projeto tem programação de treinamentos online e leitura de livros.

As despesas de deslocamento, hospedagem e alimentação dos participantes que residem não residem na cidade de Luís Eduardo Magalhães/Ba, onde os treinamentos são realizados, são totalmente custeados pela companhia.

2. Desenvolvimento

O projeto Academia de Líderes foi projetado para ser executado por módulos com temas e objetivos específicos para desenvolver os vários aspectos que compõe a formação de talentos para carreira de gestão.

2.1 Primeiro Módulo - Conhecendo a Organização

O primeiro módulo do projeto é ministrado pelos gestores corporativos da companhia, que tem como missão apresentar os desafios e estratégias de seus departamentos e despertar nos participantes o sentimento de “olhar de dono”.

Esta também é uma oportunidade de conexão onde os colaboradores poderão interagir com a alta liderança da empresa de maneira a identificar as habilidades necessárias para trilha de crescimento profissional de cada departamento.

2.2 Segundo Módulo – Conhecendo a Si Mesmo

O segundo módulo do projeto é destinado a “um olhar para dentro” e tem como premissa preparar os participantes para compreenderem a importância do autoconhecimento e seus impactos no papel da liderança de pessoas.

Este módulo foi desenhado com o apoio da Mestre em Administração de Pessoas Lídia Mancia³ que definiu como conteúdo a ser trabalhado:

- Relação interpessoal;
- O caminho do autoconhecimento;
- Percepção sobre si mesmo e sua realidade;
- Gestão das emoções;
- Escuta ativa e o processamento emocional.

Os temas são trabalhados com os participantes através de leituras prévias, exposição técnica de conceitos, exercícios técnicos, dinâmicas de grupo, simulações role-play⁴ e debates em grupo.

2.3 Terceiro Módulo - Construindo Meu Papel de Líder:

O terceiro módulo do projeto é destinado ao treinamento técnico de liderança e gestão de pessoas. Seu conteúdo foi desenvolvido pela Dale Carnegie Training (Brasília/DF) com o apoio da Trainer Daniela Mamede⁵. Foram definidos como principais objetivos desta etapa as seguintes abordagens:

³ Lídia Mancia - Psicóloga (SP), Mestre em Administração de Recursos Humanos (PPGA/UFRGS/RS), especialista em: Educação de Adultos (SP), Psicodrama Pedagógico (SP) e Dinâmica de Grupos (SBDG/RS)

Contato: lidia@mancia.com.br

⁴ Role-play - Exercício de vivência de papéis

⁵ Daniela Mamede - Mestre em RH e Gestão do Conhecimento (FUNIBER), MBA Gestão de Negócios (IBMEC), Especialização em RH (UNEB/DF), Pedagoga Organizacional (UNIDF)

Contato - danielamamede@dalecarnegiedf.com.br

- Construir uma maior autoconfiança para sentir-se seguro para lidar com os desafios de sua função e assumir as responsabilidades inerentes a ela;
- Fortalecer as habilidades interpessoais para construir relacionamentos de confiança e credibilidade com sua equipe e com as demais áreas, promovendo relacionamentos colaborativos;
- Aprimorar habilidades de comunicação, sendo assertivo, porém amigável e conseguindo trazer clareza ao solicitar informações, delegar tarefas e conduzir reuniões com a equipe e com as demais áreas;
- Desenvolver habilidades de liderança e autogerenciamento, sendo uma influência positiva, sabendo motivar as pessoas, sendo ético, exemplo e inspirando pessoas, mantendo uma postura de líder.

Este módulo é aplicado presencialmente na sede da Dale Carnegie na cidade de Brasília/DF e na edição de 2022 do projeto foram realizadas visitas técnicas no Conselho Nacional de Agricultura (CNA), no Ministério da Agricultura e Pecuária e na Biblioteca Nacional de Agricultura (BINAGRI).

2.4 Quarto Módulo - Construindo Resultados Estratégicos

O quarto módulo do projeto tem como finalidade treinar os participantes nos métodos e planejamentos orçamentários utilizados pela organização. O conteúdo deste módulo foi desenvolvido pelo Mestre Carlos Emilio Bartilotti⁶ que é consultor financeiro da

⁶ Carlos Emilio Bartilotti - Professor associado à Fundação Dom Cabral, Professor de Finanças Corporativas pela Fundação Getúlio Vargas. Mestre em Administração (FEAD), MBA em Finanças (IBMEC Business School).

companhia e compõe o conselho consultivo da organização juntamente com os diretores e acionistas.

Neste módulo é apresentado os dados financeiros da empresa, com a finalidade de treinar de forma prática, a compreensão da situação econômica-financeira da organização e promover uma visão analítica dos indicadores financeiros.

2.5 Quinto Módulo - Construindo uma Liderança Inovadora

O quinto módulo do projeto visa proporcionar aos participantes experiências de campo dentro dos departamentos e unidades da empresa. A premissa desta iniciativa é fomentar a interação de conhecimentos e conexões para que os nossos futuros líderes "calçem o sapato" de outros departamentos e assim possam tomar melhores decisões, baseadas em relacionamentos saudáveis e pautada nos valores da empresa.

A metodologia desta atividade foi desenvolvida e acompanhada pelo departamento de Recursos Humanos (RH) e supervisionada pelos gestores de departamentos. As atividades aplicadas desenhadas são:

- a. O RH desenvolve a programação de rodízio de atividades, onde cada participante é destinado a um departamento e filial que não conhece. É definido um cargo a ser exercido e atividades a serem desempenhadas por um período, levando em consideração o deslocamento dos colaboradores e a complexidade da atividade escolhida;

- b. Nesta etapa o participante do projeto tem como objetivo aprender a nova atividade, fazer conexões com os colaboradores dos departamentos e da unidade a qual foi destinado e conhecer melhor a cultura e iniciativas daquele ambiente de trabalho;
- c. Ao final do experimento os participantes devem produzir um documento relatando a sua experiência, sugestões de melhoria para a atividade que desempenhou e os pontos fortes que vivenciou com a nova equipe.

Para registrar e acompanhar as experiências vividas foi desenvolvido o “Diário de Bordo”, um documento que transmite de forma clara e objetiva as ideias, desafios e iniciativas dos participantes para serem repassadas para os gestores dos departamentos, que tem a missão de considerar os feedbacks e realizar a melhoria, caso seja pertinente.

2.6 Sexto Módulo - Gerando Resultados

Nesta etapa do projeto os educandos são divididos em equipes para trabalharem na solução de um desafio real que é passado pelos gestores corporativos, com base nos gargalos existentes na organização.

O objetivo traçado neste módulo é viabilizar a interação de ideias, sugestões e criação de inovações. Os participantes dos grupos são selecionados com o apoio da coach de carreira com base nos perfis profissionais e com a finalidade alavancar a cooperação e o trabalho em equipe.

Nesta etapa as equipes têm a missão de desenvolver uma apresentação para demonstrar quais as conclusões e sugestões definiram para os seus temas, sendo

que cada grupo tem 40 minutos para expor suas ideias de solução, havendo uma única regra a ser cumprida, que todos devem participar ativamente da apresentação. Os desafios lançados para as equipes da Academia de Líderes de 2022 foram:

a. Infraestrutura:

- A infraestrutura existente hoje é suficiente para alcançar os objetivos planejados?
- Até que ponto criar uma política de reestruturação de nossos prédios, tornando-os mais sustentáveis e ambientalmente corretos, traria retorno financeiro para a empresa, além da economia de energia, por exemplo?

b. Produtos:

- O que oferecemos hoje de diferenciais que agregam valor aos nossos clientes?
- Diante a escassez de produtos em que vivemos e não havendo mudanças a longo prazo para estabilidade de produtos, dentro do nosso negócio qual seria a alternativa para tornar Agrosul mais sustentável a frente de seus concorrentes?

c. ESG:

- Qual seria a política para as empresas prosperarem junto ao crescimento sustentável do meio ambiente, com tanta tecnologia que o mercado está disponibilizando?
- Os clientes/parceiros têm dado um tratamento diferente a empresas que aderem ao ESG?

d. Inovação:

- Como inovar enfrentando os desafios da rotina e da resistência das pessoas?
- E como identificar quais ações de inovação realmente terão impacto no cliente e na sociedade?

e. Tecnologia:

- Hoje temos uma grande limitação interna em questões de TI, demandas simples acabam demandando grande tempo de resposta o que impacta diretamente em resultados. O que pode ser pensado ou planejado para melhorar essa estrutura?
- Estamos preparados tecnologicamente para novos desafios?

2.7 Atividades Extra Curriculares:

Como complementação aos treinamentos os participantes da edição de 2022 do projeto foram inscritos em cursos remotos ministrado pela plataforma da FENABRAVE⁷ e convidados a leitura de audiolivros, seguindo a seguinte programação:

a. Programação de Abril e Maio de 2022:

- Leitura - Audiolivro: Torne-se Inesquecível - Dale Carnegie
- Curso Online: Inteligência emocional e alta produtividade - Rogério Chelucci (4h)
- Curso Online: Habilidades para o concessionário do futuro - Gestão de competências - Rebeca Toyama (4 h)
- Curso Online: Aspecto relacional da liderança - Marcia Toscano (4 h)

⁷ FENABRAVE - Federação Nacional da Distribuição de Veículos Automotores

b. Programação de Junho e Julho de 2022:

- Audiolivro – Levante-se e Fale - Dale Carnegie Curso Online: Faça as perguntas certas e tenha mais sucesso em suas negociações - Cássio Ferraz (4 h)
- Curso Online: Atitude de vendedor - Rafael Cutait (4 h)
- Curso Online: Técnicas de português para dia-a-dia de trabalho e escrita para e-mails e WhatsApp - Fernanda Braite (4 h)

c. Programação de Agosto e Setembro de 2022:

- Audiolivro – Como Fazer Amigos e Influenciar Pessoas - Dale Carnegie
 - Curso Online: Venda Relacional - Rogério Chelucci (4 h)
- d.** Curso Online: Resolução de problemas - Rogério Chelucci (4 h)
- e.** Curso Online: Sucessão de líderes - Marcia Toscano (4 h)

3. Orçamento

Apresentamos a seguir as despesas totais do Projeto Academia de Líderes 2022:

DESPESAS	DETALHAMENTOS	VALOR TOTAL
Profissional coach	Honorários da coach de carreira	R\$ 11.421,00
Instrutores	Honorários dos palestrantes	R\$ 43.929,00
Deslocamento dos instrutores	Passagem aérea dos instrutores	R\$ 7.419,00
Hospedagens e Alimentação	Hospedagem e alimentação dos instrutores	R\$ 2.134,00
Uniformes	Confecção de camisas	R\$ 3.416,00
Materiais didáticos	Crachá, canetas, pastas etc.	R\$ 1.389,00
Deslocamento de participantes	Aluguel de ônibus para visita a Brasília/DF	R\$ 10.000,00
Hospedagem e alimentação participantes	Despesas da visita a Brasília/DF	R\$ 18.260,00
Aluguel de espaço	Aluguel de espaço, equipamentos, fotografia etc.	R\$ 2.800,00
Coffe break	Lanches servidos nos treinamentos	R\$ 3.984,00
TOTAL GERAL		R\$ 104.752,00

4. Principais Resultados

O principal objetivo do projeto Academia de Líderes é desenvolver os talentos internos para assumirem cargos de liderança no futuro, sendo este projeto crucial para o sucesso e o crescimento sustentável da empresa.

Além de garantir engajamento, senso de pertencimento e retenção de talentos, anualmente a alta liderança é munida de ideias, feedbacks e inovações para serem estudadas e implantadas, fazendo com que as decisões sejam tomadas de forma mais clara e realista, considerando o olhar de nossos futuros líderes.

A seguir elencamos alguns projetos que foram apresentados e aprovados para implantação:

- SLA⁸ no Fluxo do Portal de Chamados do TI – Consiste na implantação de tempo médio de atendimento para todas as demandas administradas pelo portal de chamados de departamento de tecnologia para dar celeridade a situações urgentes e tempo de respostas para rotinas que são consideradas simples e de fácil resolução.
- SAC⁹ Digital – Criação de aplicativo para dar acesso ao cliente em processo de compra de máquinas agrícolas as informações do andamento de seu processo de aquisição, contemplando status de documentação, financiamento, saída do maquinário da fábrica, data projetada de entrega etc. Uma solução apresentada

⁸ SLA é a sigla para o termo em inglês Service Level Agreement. Traduzindo para o português, significa Acordo de Nível de Serviço

⁹ SAC – Serviço de atendimento ao cliente

para que o cliente acompanhe de forma prática e rápida a posição de suas demandas com a empresa, sem necessidade de buscar atendimento presencial ou telefônico.

- Aplicativo para acompanhamento de entregas técnicas – Implantação de aplicativo para que os entregadores de máquinas, peças e a assistência técnica possam localizar com mais facilidades as fazendas para realizem os serviços, colhendo assinaturas digitais das entregas e passando a realizar a comunicação em tempo real com as centrais, corrigindo possíveis erros, acrescentando serviços solicitados in loco e reportando possíveis problemas para que sejam resolvidos com mais agilidade e eficiência.
- Plataforma de treinamento interno: Iniciativa para troca de conhecimentos e experiência entre colaboradores, gestores e fornecedores. Consiste na gravação de treinamentos de temas que são considerados complexos e que necessitam de apoio, esses treinamentos ficarão hospedados em uma plataforma onde todos os colaboradores terão acesso e poderão consultar sempre que tiverem dúvidas ou desejarem ter conhecimento em processos e execuções de outras áreas.

Com o projeto Academia de Líderes a empresa já realizou diversas promoções podendo reconhecer seus talentos pelas entregas realizadas, dedicação e compromisso com os valores e objetivos da empresa.

A seguir demonstramos a escalada profissional dos profissionais desenvolvidos pelo programa:

Cargo ocupado no início do projeto	1ª Promoção	2ª Promoção
Consultor de Centro de Operações	Instrutor Certificado de Treinamentos	
Analista de Crédito	Supervisora de Cobrança	
Analista de RH	Supervisora de RH	
Analista de Serviços	Coordenador de Serviços	
Analista de Serviços	Coordenador Trainee de Serviços	Coordenador de Serviços
Consultor Estratégico de Negócios	Coordenador Regional de Agricultura de Precisão	
Consultor de Vendas	Coordenador de Pneus	
Coordenador de Serviços	Gerente Regional de Serviços	Gerente Geral de Serviços

5. Avaliação

A avaliação realizada pela alta liderança em implantar um projeto ou não, está diretamente ligada ao nível de pesquisa que foi realizada pelos participantes e quanto a iniciativa é importante para sanar ou melhorar gargalos existentes na empresa.

Os pontos considerados para aprovar os projetos são:

- O projeto deve estar alinhado com os objetivos e estratégias da empresa. A iniciativa deve contribuir com a missão e visão da empresa e está de acordo com suas metas estratégicas;
- O projeto deve atender a uma necessidade real da empresa;
- Deverá haver uma análise financeira detalhada para determinar se o projeto é viável do ponto de vista econômico. Avaliando os custos, benefícios esperados, retorno sobre o investimento e o impacto nas finanças da empresa;
- Estudo dos riscos associados ao projeto, existindo estratégias para mitigá-los;
- Análise de mercado e da concorrência, compreendendo a demanda e o potencial do mercado;
- Feedback interno, pesquisa com os departamentos e funcionários relevantes para obter feedback sobre a ideia do projeto.
- Medição de resultados, estabelecimento de métricas claras para medir o sucesso do projeto.

Para aprovação dos projetos os gestores corporativos realizam uma análise abrangente levando em consideração a estratégia, a viabilidade financeira, os riscos, o impacto no mercado e a capacidade de execução.

6. Aplicabilidade

O projeto Academia de Líderes foi desenvolvido como um programa contínuo de formação de líderes, assim, ele é planejado e executado todos os anos, inclusive possui orçamento definido para que todas as etapas sejam executadas com qualidade e atinjam os objetivos definidos pelo programa.

Listamos as contribuições que consideramos mais relevantes para organização:

- **Continuidade e sucessão:** Ao identificar e preparar talentos dentro da própria organização para cargos de liderança, a empresa garante uma transição suave e contínua. Isso evita lacunas de conhecimento e experiência que podem surgir com a entrada de líderes externos.
- **Cultura organizacional:** Os talentos internos já estão familiarizados com a cultura, valores e processos da empresa. Ao promover esses talentos para cargos de liderança, a empresa mantém a coesão cultural e preserva a identidade organizacional, evitando possíveis desalinhamentos que podem ocorrer com a contratação externa.
- **Conhecimento interno:** Os funcionários que já estão na empresa possuem um profundo conhecimento sobre os produtos, serviços, clientes e mercado em que a empresa atua. Esse conhecimento interno é extremamente valioso para tomar decisões estratégicas informadas e se adaptar às mudanças no ambiente de negócios.
- **Motivação e engajamento:** Investir no desenvolvimento dos colaboradores envia uma mensagem positiva sobre a valorização deles. Isso aumenta a motivação e o engajamento, pois os colaboradores percebem oportunidades reais de crescimento na empresa, o que resulta em maior dedicação e desempenho.

- **Inovação:** Líderes formados internamente têm uma compreensão mais profunda das operações e podem promover uma cultura de inovação baseada em conhecimento prático. Eles podem identificar oportunidades de melhoria e desenvolver soluções criativas e adaptadas à realidade da empresa.

7. Conclusão

A formação de talentos tem se mostrado o alicerce essencial para o progresso contínuo e a excelência dos serviços prestados pela empresa. Ao investir no desenvolvimento interno, a Agrosul Máquinas não apenas garante um fluxo constante de líderes capacitados, mas também fortalece a expertise técnica e a inovação. A formação interna maximiza a compreensão das particularidades do setor agrícola, impulsiona a evolução dos produtos e serviços, além de cultivar um senso de pertencimento que fortalece a nossa marca. Nesse cenário dinâmico, formar talentos é uma estratégia vital para garantir crescimento sustentável e vantagem competitiva. A felicidade de uma empresa ao obter êxito em seu projeto de desenvolvimento de líderes é indescritível. Ver talentos internos florescerem como líderes inspiradores e eficazes traz orgulho e validação da estratégia. Essa conquista não só preenche lacunas de liderança, mas também solidifica uma cultura de crescimento e aprendizado contínuo. Com líderes bem preparados, a empresa se torna ágil, resiliente e capaz de enfrentar desafios complexos. O sucesso do projeto não apenas eleva a performance organizacional, mas também nutre um ambiente de engajamento e colaboração, pavimentando o caminho para um futuro brilhante e sustentável.

8. Sustentabilidade

A sustentabilidade do projeto é garantida devido estar inserido no planejamento estratégico da empresa, possuir orçamento definido anualmente e ter programação fixa e continua para garantir que esteja sempre em atualização e desenvolvendo os talentos da organização.

9. Apresentação da Empresa

Nossa História:

A Região Oeste da Bahia firmava-se como polo agrícola surpreendendo todo o país, quando em 21 de maio de 1991, os irmãos Marcelino e Olmiro Flores inauguram seu primeiro escritório como representantes de adubos (Manah) e sementes (Pioneer), localizado na cidade Barreiras/Ba. A simpatia e o carinho fizeram do escritório um ponto de encontro para os produtores rurais em busca de informações, tecnologia, e um chimarrão amigo, que de mão em mão foi estreitando os laços entre a Agrosul e a comunidade. Em outubro de 1995, firmou-se o contrato de concessão com a marca John Deere, marcando a entrada no comércio de máquinas e implementos agrícolas.

Em 2023 a Agrosul Máquinas completou 32 anos de história, e hoje conta com 500 colaboradores distribuídos em 8 filiais nas cidades de Luís Eduardo Magalhães/Ba (Matriz), Baixa Grande do Ribeiro/PI, Barreiras/BA, Bom Jesus/PI, Rosário/BA, Roda Velha/BA, Formosa do Rio Preto/BA e Uruçuí/PI.

Nossa Identidade

- **Fazer diferente hoje:** Para continuarmos sólidos no futuro, precisamos fazer diferente hoje. Monitorar o cenário para que estejamos sempre um passo à frente do mercado. Agir sem medo de errar e corrigir rápido. O que fizemos no passado talvez não sirva para hoje.
- **Fazer a coisa certa:** Fazer o certo nem sempre é a opção mais simples, mais cômoda e mais confortável, mas será sempre o melhor a ser feito. Nenhum de nós deve colocara reputação em risco. Acreditamos no que vendemos. Usamos o que recomendamos. Procuramos sempre sermos justos e dignos de confiança.
- **Confiar no taco:** Acreditar no próprio potencial é uma premissa para todos na Agrosul. E para isso é necessário preparo, mergulho, estudo e esforço. Quando dominamos nossa função, temos confiança que o resultado vem.
- **Eles nos fizeram. Fazemos por eles:** Os dois pilares mais importantes da Agrosul são nossos clientes e nossos colaboradores. Foram eles que nos fizeram chegar aonde chegamos. Temos o DNA comercial no sangue e por isso procuramos ser próximos, colocando o cliente como prioridade máxima. E para isso, precisamos da melhor, mais bem cuidada e mais alinhada equipe.

10. Bibliografia

Não se aplica.

11. Anexos

Convite do P.C.A (2017)

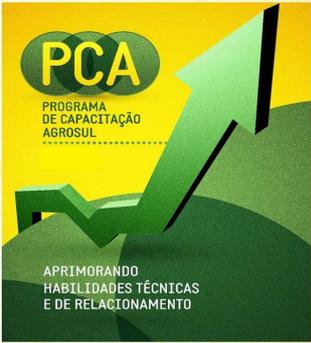
Parabéns!

Você foi convidado (a) a participar do Programa de Capacitação Agrosul - P.C.A, uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional que a Agrosul Máquinas está lhe oferecendo para aprimorar as suas competências técnicas e comportamentais.

Luís Eduardo Magalhães - BA, 20 de fevereiro de 2017.



Agrosul Máquinas Ltda



PCA
PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AGROSUL

APRIMORANDO HABILIDADES TÉCNICAS E DE RELACIONAMENTO

Mais informações serão enviadas via e-mail.

Agrosul  **JOHN DEERE**

Logomarca do projeto Academia de Líderes:



**ACADEMIA DE
LÍDERES
AGROSUL**

Convite para os participantes do projeto



**ACADEMIA DE
LÍDERES
AGROSUL**

PARABÉNS

Você foi convidado(a) a participar da **ACADEMIA DE LÍDERES AGROSUL**. É uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional que a **AGROSUL MÁQUINAS** está lhe oferecendo para aprimorar suas competências técnicas e comportamentais.

JORNADA DO CONHECIMENTO



O LÍDER

“
Uma mente que se expande jamais volta ao seu estado original.”
Albert Einstein

AS ETAPAS

1. SELEÇÃO

Os colaboradores indicados serão encaminhados para seleção com coach de carreira para análise de perfil de liderança.

2. ESTUDOS

No período de março a novembro serão realizados as palestras, treinamentos, oficinas de formação de líderes e a apresentação final de resultados em equipe.

3. FORMATURA

Na confraternização do ano de 2022 os educandos formados receberão o certificado de conclusão do projeto.

INSTRUÇÕES:

- O projeto tem duração de um ano;
- A seleção será através de avaliação DISC aplicada pela coach de carreira;
- Os colaboradores indicados devem responder ao e-mail de convite informando se aceitam ou não participar do projeto;
- Após o aceitar, será enviado o termo de compromisso e regras para assinatura e formalização;
- As agendas serão divulgadas após a etapa de seleção para os aprovados;
- Os módulos serão realizados presencialmente na matriz, salvo os módulos online e oficinas práticas;
- A empresa custeará o deslocamento, hospedagem e alimentação dos educandos.

“
Quem quer mais, faz mais!”

Grade do 1º Módulo: Conhecendo a Organização (2022)

 <p>ABERTURA Olimiro Flores Oliveira Diretor Geral Dia: 07/abril – 08:00</p>	 <p>CULTURA AGROSUL Fernanda Cascão Gerente de Marketing Dia: 07/abril – 09:00</p>	 <p>PLANEJ. ESTRATÉGICO Rogério Rodrigues Diretor Administrativo Dia: 07/abril – 10:00</p>
 <p>FINANÇAS Gabriela Couto Gerente Financeira Dia: 07/abril – 14:00</p>	 <p>PEÇAS Ricardo Miranda Gerente Geral de Peças Dia: 07/abril – 16:00</p>	 <p>SERVIÇOS Adriano Sgobbi Gerente Geral de Serviços Dia: 08/abril – 08:00</p>
 <p>INTELIGÊNCIA DE MERCADO Bruna Lemer Gerente de Marketig Tático Dia: 08/abril – 10:00</p>	 <p>AGRICULTURA DE PRECISÃO Wesley Silva Gerente de Ag de Precisão Dia: 08/abril – 14:00</p>	 <p>COMERCIAL Joni Pedroso Gerente Geral de Vendas Dia: 08/abril – 16:00</p>

Diretor Geral Olimiro Flores Oliveira - Abertura da Academia de Líderes 2022



Gerente Financeira Gabriela Couto - Academia de Líderes 2022



Gerente Geral de Peças Ricardo Miranda - Academia de Líderes 2022



Módulo Conhecendo a Si Mesmo - Academia de Líderes 2022



**Módulo Construindo Meu Papel de Líder - Academia de Líderes 2022
(Brasília/DF)**



Módulo Construindo Meu Papel de Líder - Academia de Líderes 2022

Visita ao Conselho Nacional da Agricultura - CNA (Brasília/DF)



Módulo - Construindo Meu Papel de Líder - Academia de Líderes 2022

Visita a Biblioteca Nacional de Agricultura – BINAGRI (Brasília/DF)



Construindo Resultados Estratégicos - Academia de Líderes 2022



Evidência do Diário de Bordo criado por um participante do projeto



MEU DIÁRIO DE BORDO

Lucas Antonio Vieira
LEM - Estoque

O que mais me marcou?

A energia do time e o sincronismo com que eles executam as tarefas, a cordialidade entre todos

O que percebi que pode melhorar?

Em alguns momentos notei que falta computador para execução da tarefas, exemplo, utilizam o computador do Gerente do Estoque para consultas, outro ponto é em relação ao calor que faz no estoque, se tornando um ambiente desagradável



Imagem que representa a minha experiência

O clima de alegria e descontração contagia o ambiente e torna a jornada de trabalho mais leve.

Reportagem realizada e divulgada pelo Conselho Nacional da Agricultura com a visita do projeto Academia de Líderes em 2022.

DO CAMPO PRA VOCE. ACESSAR O MENU

INÍCIO > NOTÍCIAS

Notícias Mais lidas

- CNA E FAMBRAS iniciam curso online sobre o mundo islâmico
17 de agosto 2023
- Senar participa de debate sobre soluções para o agro
17 de agosto 2023
- CNA: Receba mapas diários com indicativos de incêndios por regiões do país
17 de agosto 2023

Sistema CNA/Senar recebe futuros líderes da Agrosul-John Deere



Grupo de empresa do Oeste baiano está em Brasília para treinamentos e visitas institucionais

Brasília (07/07/2022) – O Sistema CNA/Senar recebeu, na quarta (6), a visita de um grupo de 22 futuros líderes da empresa Agrosul, sediada em Luís Eduardo Magalhães (BA) e que tem a concessão para comercializar equipamentos e máquinas da John Deere na região.

O grupo está em Brasília para um treinamento proposto pela Academia de Líderes da empresa por se destacarem em suas áreas de atuação. Além do curso, eles conheceram a estrutura e a atuação do Sistema CNA/Senar na defesa dos interesses do setor agropecuário.

No encontro, o diretor-técnico adjunto da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), Reginaldo Minaré, apresentou as ações realizadas pela Diretoria Técnica. Em seguida, o diretor-geral da Faculdade CNA e diretor de Inovação e Conhecimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), André Sanches, falou sobre o trabalho das duas instituições.



Na sequência, a coordenadora de Relações Institucionais da CNA, Maisa Barbosa, abordou a atuação da entidade junto ao Poder Público e a agenda legislativa de interesse do setor agropecuário.

O coordenador de Promoção Comercial da CNA, Rodrigo da Matta, fez uma exposição dos projetos internacionais da entidade em busca de mais mercado agro brasileiro. As iniciativas feitas pelo Instituto CNA foram o último tema da visita, apresentadas pelo coordenador administrativo, Carlos Frederico.

**DO CAMPO
PRA VOCE.**



Hoje, a comitiva de futuros líderes segue sua programação na capital federal, com mais um dia de treinamento e uma visita ao Ministério da Agricultura.

Assessoria de Comunicação CNA
 Telefone: (61) 2109-1419/1447/1421/4135
[flickr.com/photos/canaldoprodutor](https://www.flickr.com/photos/canaldoprodutor)
cnabrasil.org.br
twitter.com/SistemaCNA
facebook.com/SistemaCNA
instagram.com/SistemaCNA