

AGROMULHER IN COMPANY

PESSOAS, CULTURA & LIDERANÇA

Formação estratégica para conectar a gestão de pessoas aos objetivos do negócio.

Portfólio corporativo



A agenda de pessoas entrou no centro da estratégia

As empresas precisam desenvolver competências, fortalecer lideranças e dar visibilidade aos indicadores de pessoas.

63%

apontam a falta de competências como uma barreira para a transformação dos negócios.

85%

pretendem priorizar a capacitação e o desenvolvimento das equipes.

O ambiente regulatório também avançou

- Riscos psicossociais no GRO
- Transparência salarial
- Diversidade com indicadores

Fontes: World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025; Ministério do Trabalho e Emprego; Lei nº 14.611/2023.

Quatro desafios que limitam a evolução da empresa

Os sintomas aparecem em áreas diferentes, mas costumam ter origem na forma como pessoas, cultura e liderança se conectam.

01 Cultura pouco praticada

Valores existem no discurso, mas não orientam decisões e comportamentos.

02 Gestão de pessoas fragmentada

Processos, indicadores e responsabilidades operam sem uma arquitetura comum.

03 Lideranças despreparadas

Feedback, delegação e conversas difíceis dependem mais do perfil individual do que de uma prática institucional.

04 Diversidade sem progressão

Ações pontuais não se convertem em oportunidades, presença feminina e sucessão.

Uma jornada modular, construída a partir da realidade da empresa

O AgroMulher In Company integra RH estratégico, cultura organizacional, marca empregadora, liderança, segurança psicológica e desenvolvimento feminino.

Para multinacionais, cooperativas e empresas em crescimento ou transformação.



Uma jornada em quatro etapas

Cada etapa pode ser contratada separadamente ou integrada à jornada completa.

01

Diagnóstico de Maturidade

Leitura da estratégia de pessoas, da cultura e dos principais riscos.

02

Workshop Executivo

Alinhamento entre RH e lideranças, com prioridades para 90 dias.

03

Formação Executiva

16 horas de desenvolvimento aplicado em quatro módulos.

04

Implementação

90 dias para acompanhar projetos, indicadores e evolução.

Diagnóstico, alinhamento, desenvolvimento e implementação

Diagnóstico de Maturidade em Pessoas e Cultura

Uma leitura estruturada para identificar forças, lacunas e prioridades antes da definição das ações.

01 Estratégia de pessoas

02 Cultura organizacional

03 Liderança

04 Jornada do colaborador

05 Performance

06 Marca empregadora

07 Inclusão e equidade

08 Governança e dados

ENTREGÁVEIS

Índice de maturidade, mapa de calor, relatório executivo e plano inicial de 90 dias.

Workshop Executivo de 4 horas

Um encontro para alinhar RH, lideranças e gestores em torno das prioridades da empresa.

01 O novo papel do RH

Conexão com o negócio, planejamento de pessoas e indicadores.

02 Cultura na prática

Valores, comportamentos, confiança e marca empregadora.

03 Liderança e inclusão

Comunicação, vieses nas decisões e desenvolvimento feminino.

04 Plano de ação

Priorização, responsáveis e indicadores iniciais.

Resultado: três a cinco prioridades e um plano inicial de 90 dias

16 horas para fortalecer a arquitetura de pessoas e a atuação das lideranças

Formato flexível

Dois dias de 8 horas ou quatro encontros de 4 horas

Cada módulo combina conceitos, ferramentas, discussão de casos e aplicação na realidade da empresa.

Quatro módulos conectados

Conteúdo executivo com aplicação direta nos processos e nas decisões da empresa.

01 RH Estratégico e Arquitetura de Pessoas

Processos, competências, indicadores e conexão com os objetivos empresariais.

02 Cultura e Marca Empregadora

Valores, experiência do colaborador, comunicação e retenção.

03 Liderança, Performance e Segurança Psicológica

Gestão, feedback, conflitos e ambientes saudáveis.

04 Inclusão, Mulheres e Sucessão

Equidade, progressão, liderança inclusiva e governança.

Jornada de Implementação de 90 dias

Acompanhamento para transformar prioridades em projetos, indicadores e novas práticas.

01

Direção

Reunião inicial para definir escopo, responsáveis, metas e critérios de acompanhamento.

02

Acompanhamento

Três encontros com o comitê responsável e apoio aos projetos prioritários.

03

Evolução

Painel de indicadores, reavaliação e relatório executivo final.

Projetos possíveis

Projetos de liderança e sucessão, cultura, comunicação interna, desenvolvimento feminino e marca empregadora.

Resultados acompanhados com indicadores

A seleção final depende do diagnóstico, dos dados disponíveis e dos projetos priorizados.

Cultura

Percepção de valores, confiança e pertencimento.

Liderança

Qualidade do feedback, comunicação e gestão de conflitos.

Talentos

Atração, mobilidade, retenção e sucessão.

Equidade

Presença de mulheres, progressão e acesso a oportunidades.

Gestão

Processos, responsabilidades, prazos e qualidade dos dados.

Implementação

Avanço das prioridades e entregas concluídas.

Escola AgroMulher

Gestão, liderança e desenvolvimento para mulheres e organizações do agronegócio.

Vanessa Sabioni

- Engenheira Agrônoma e Mestre em Fitopatologia pela UFV
- Especialista em liderança feminina no agro
- Mais de 200 palestras e citada três vezes pela Forbes
- Experiência em estratégia, marketing, vendas e desenvolvimento de lideranças



PESSOAS, CULTURA & LIDERANÇA

Uma proposta personalizada começa pelo entendimento da realidade e das prioridades da empresa.

Próximos passos

1. Reunião de alinhamento
2. Definição do escopo e do público
3. Proposta com cronograma e investimento

Vamos conversar?

Vanessa Sabioni

vanessasabioni@agromulher.com.br

@vanessasabioni.agro

Escola AgroMulher