

***grupo sagacy***

*soluções empresariais*



» Autoridade em expandir negócios

# Atuação

19 estados!

PROJETOS



ASSOCIADOS



# Abrangência

 **GESTÃO COMERCIAL**

 **GESTÃO DE MARKETING**

 **GESTÃO FINANCEIRA E CONTROLADORIA**

 **GESTÃO ESTRATÉGICA DE CUSTOS**

 **GESTÃO TRIBUTÁRIA**

 **GESTÃO DA QUALIDADE**

 **GESTÃO DE PROCESSOS**

 **GESTÃO INDUSTRIAL**

 **GESTÃO DO CAPITAL HUMANO**

 **SEGURANÇA DO TRABALHO**

# Desenvolvimento empresarial

 CONSULTORIA GERAL

 BUSINESS 360

 VALUATION

 PESQUISA DE MERCADO

 BUSINESS PLAN

 ISO 9001

 ISO 14001

 TEAM BUILDING

 GOVERNANÇA CORPORATIVA

 AUDITORIA INTERNA

 AUDITORIA EXTERNA

 GPTW

 BUSINESS INTELLIGENCE (BI)

 FORMATAÇÃO DE FRANQUIAS

 COMEX

 PROGRAMA DE INTEGRIDADE

# Desenvolvimento pessoal



**CAPACITAÇÃO IN COMPANY**



**CAPACITAÇÃO DE LÍDERES**



**MENTORIA EXECUTIVA**



**COACHING**



**50 EM 30**

FIQUE

RAPORT

CAC / LTV



**LÍDERES EM FOCO**

PESSOAS

PROCESSOS

FERRAMENTAS

---

**POR QUE A NECESSIDADE DE **DESENVOLVER**  
UMA EQUIPE DE ALTA PERFORMANCE?**



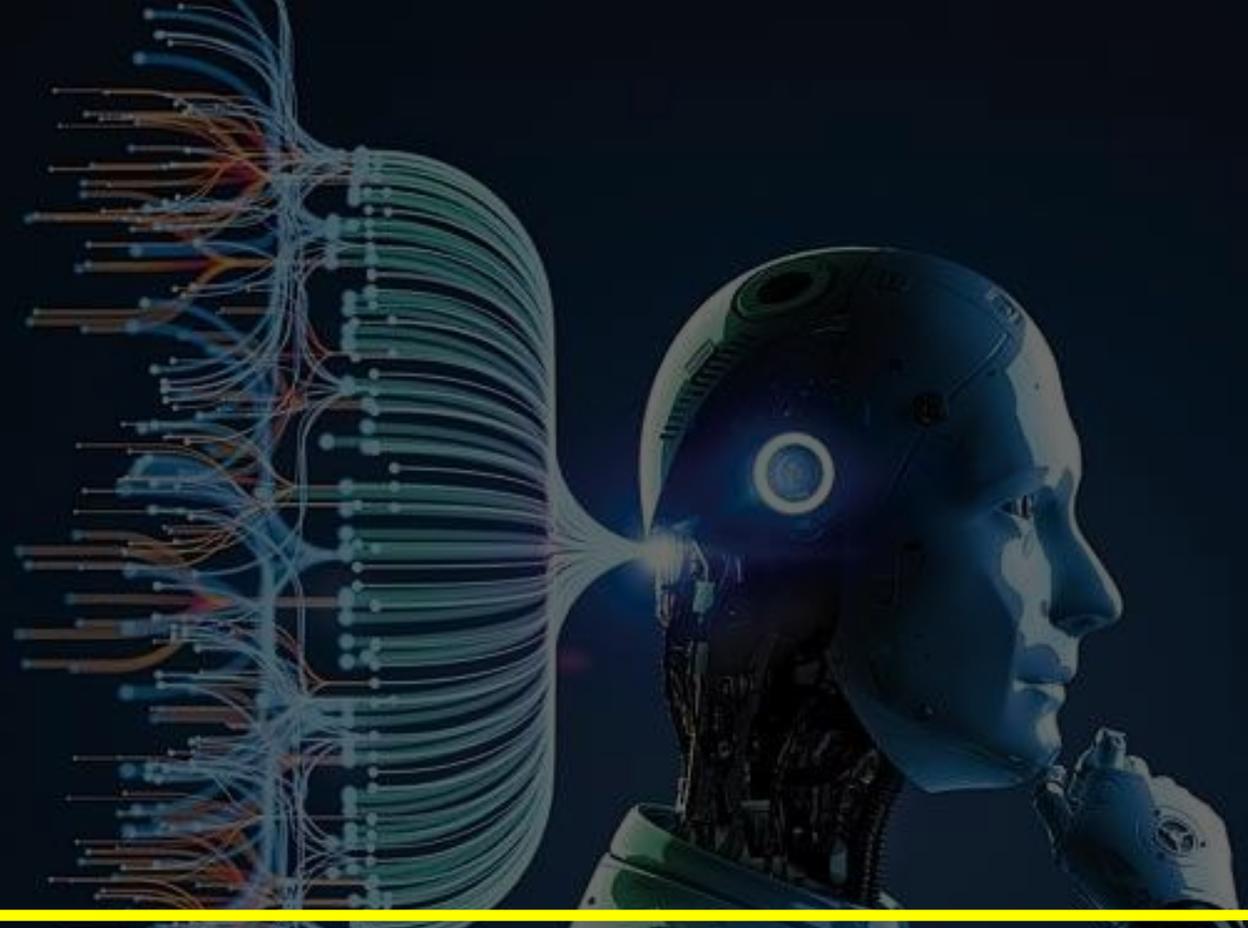
# POR QUE A GRC **TEM ALAVANCADO** O CRESCIMENTO DAS EMPRESAS?

---





# MUDANÇAS SEM PRECEDENTES



**A PANDEMIA TRANSFORMOU  
PROCESSOS, TECNOLOGIA E DIA A DIA  
DOS NEGÓCIOS**



**EM MEIOS DIGITAIS AVANÇAMOS 4 ANOS EM POUCOS MESES**



**SEM ADAPTAÇÃO EMPRESAS SERÃO  
DEIXADAS PARA TRÁS**



**GLOBALMENTE NÃO É DIFERENTE**

# AS ORGANIZAÇÕES ENFRENTAM TEMPOS INCERTOS E CONFUSOS



Fonte: <https://www.gartner.com.br/pt-br/recursos-humanos>



**EXECUTIVOS ESTÃO ENFRENTADO UM  
“APERTO TRIPLA” DE PRESSÕES**

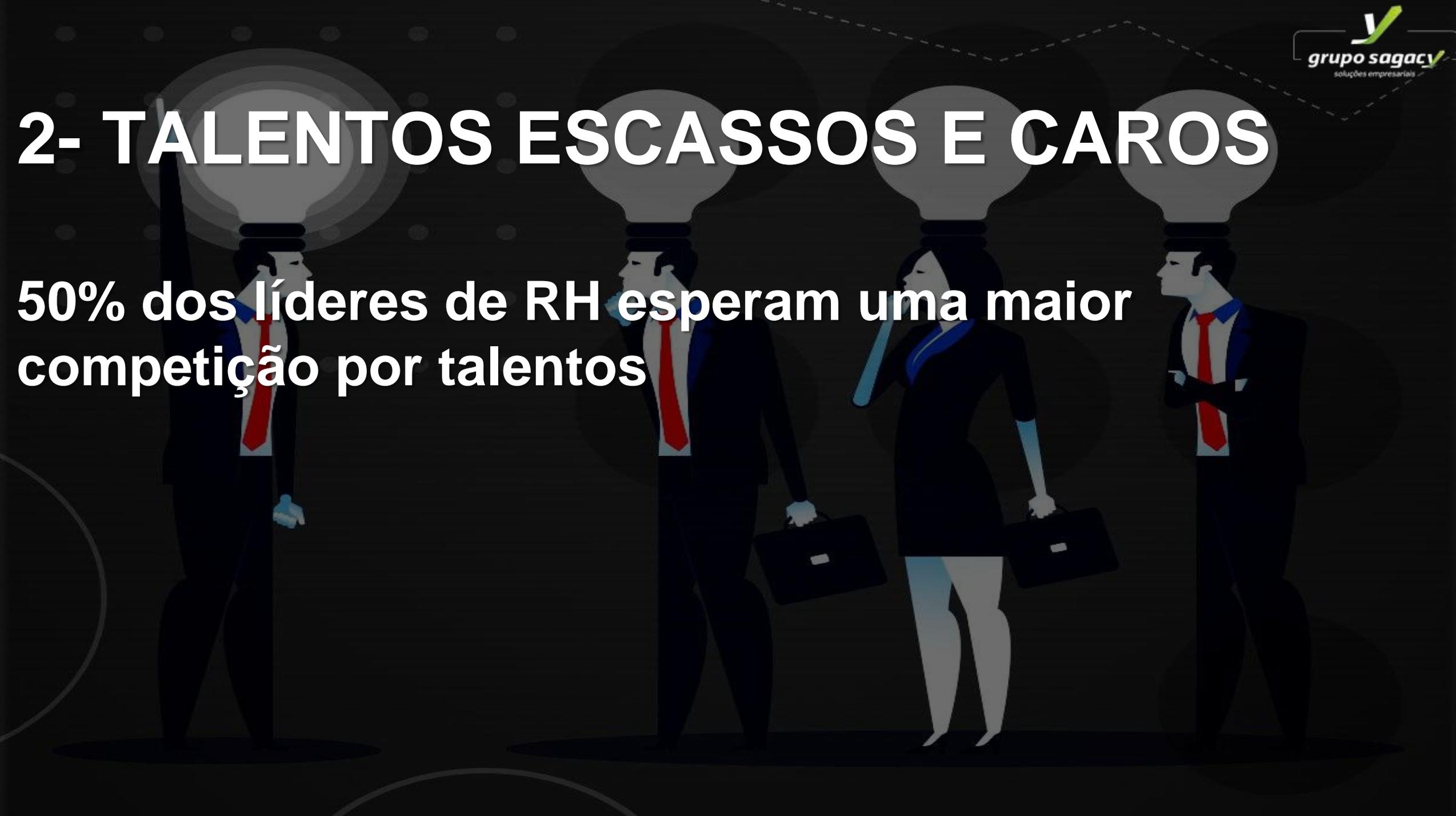
# 1- AUMENTO DA INFLAÇÃO

90% dos CEOs esperam que ela suba significativamente



# 2- TALENTOS ESCASSOS E CAROS

50% dos líderes de RH esperam uma maior competição por talentos



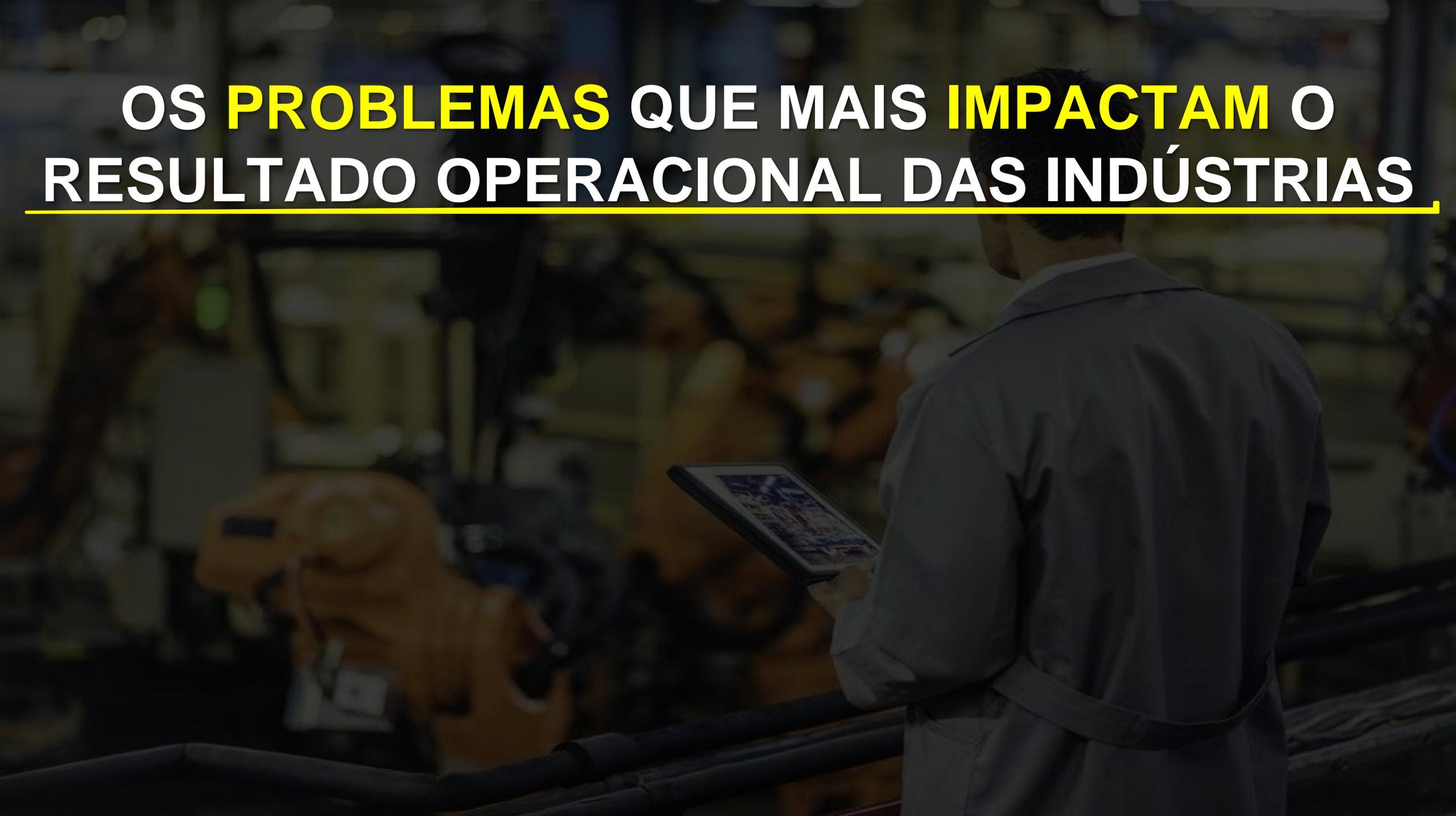
# 3- RESTRIÇÕES GLOBAIS DE OFERTA

**48% dos CFOs acreditam na volatilidade e escassez da cadeia de suprimentos**

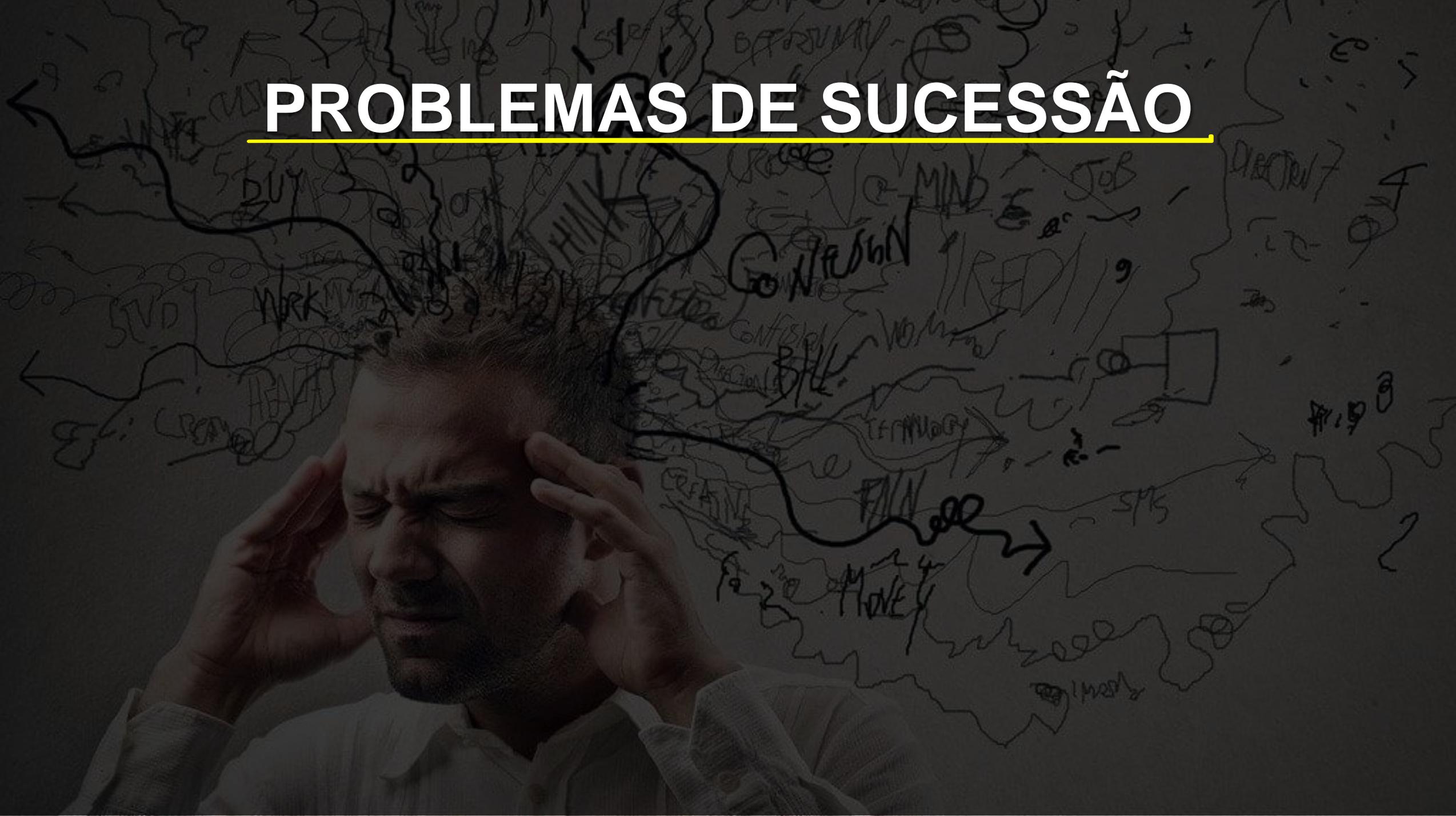


# OS **PROBLEMAS** QUE MAIS **IMPACTAM** O RESULTADO OPERACIONAL DAS INDÚSTRIAS

---



# PROBLEMAS DE SUCESSÃO



# CONFLITOS FAMILIARES



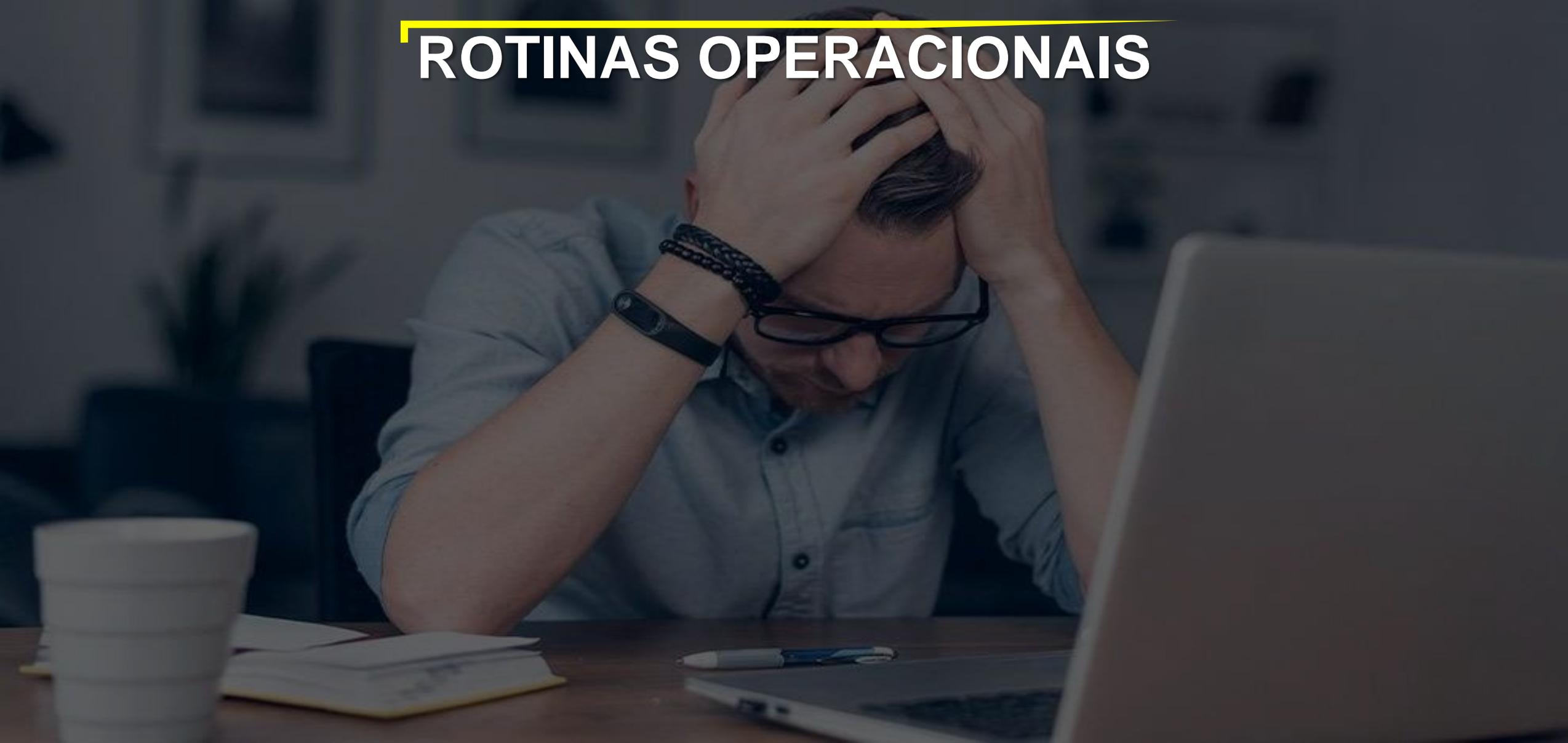


# ESCASSEZ DE RECURSOS

# FALTA DE TEMPO



# ROTINAS OPERACIONAIS



# FALTA DE FELLING



# VISÃO MÍOPE,



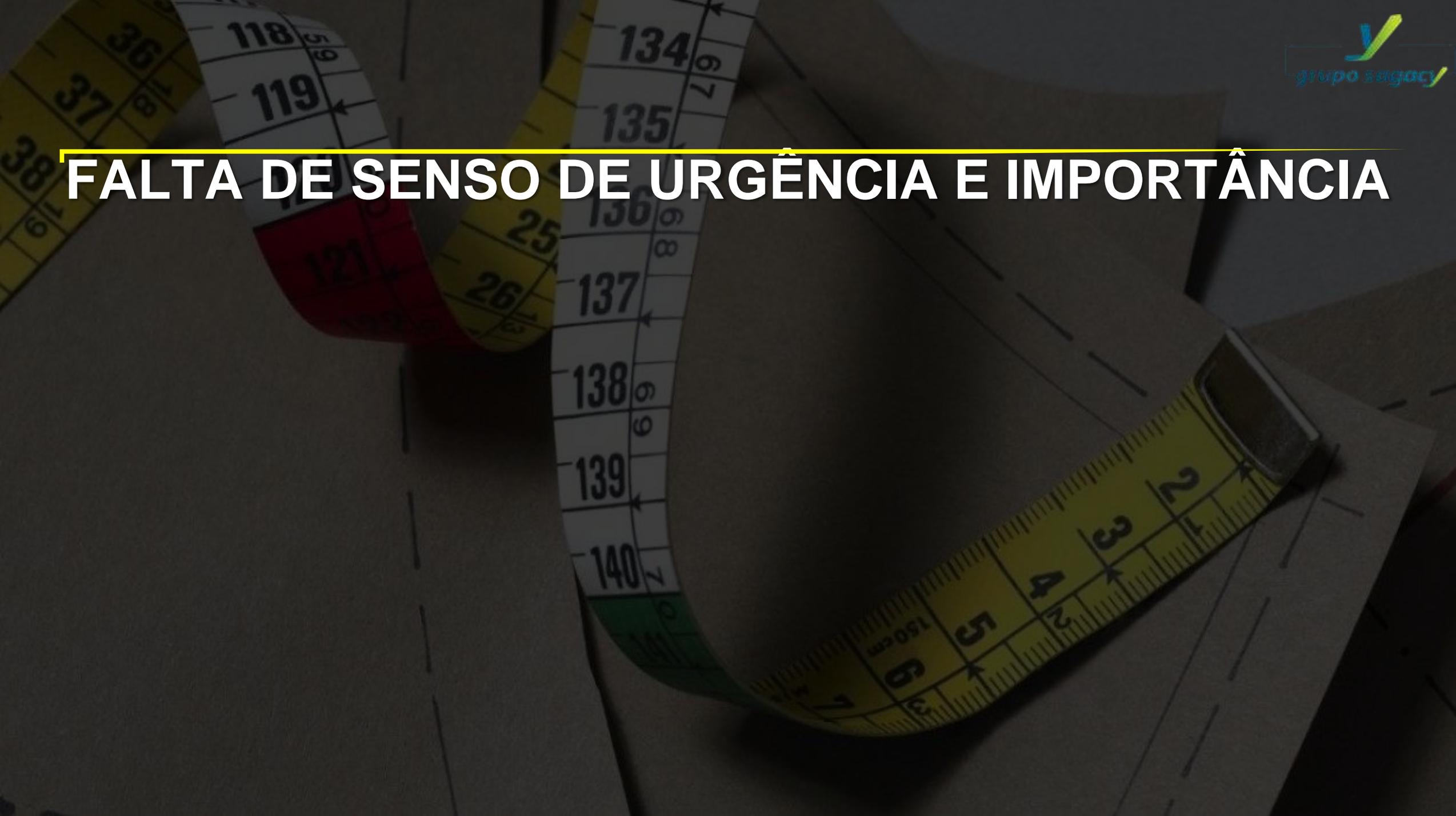
# EXCESSO DE DESPERDÍCIOS



# CULTURA EMPRESARIAL ENGESSADA



# FALTA DE SENSO DE URGÊNCIA E IMPORTÂNCIA



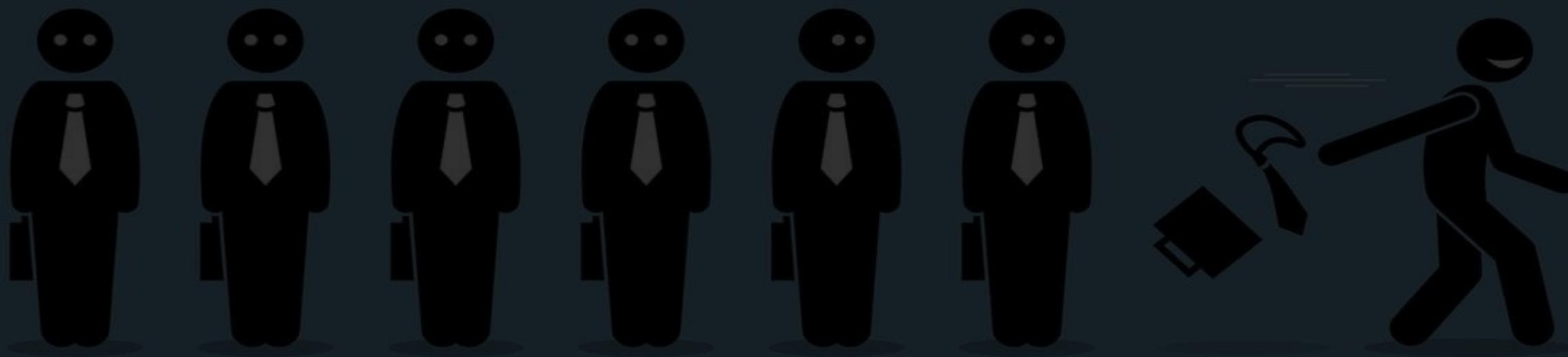
# LIDERANÇA TÓXICA



# ZONA DE CONFORTO



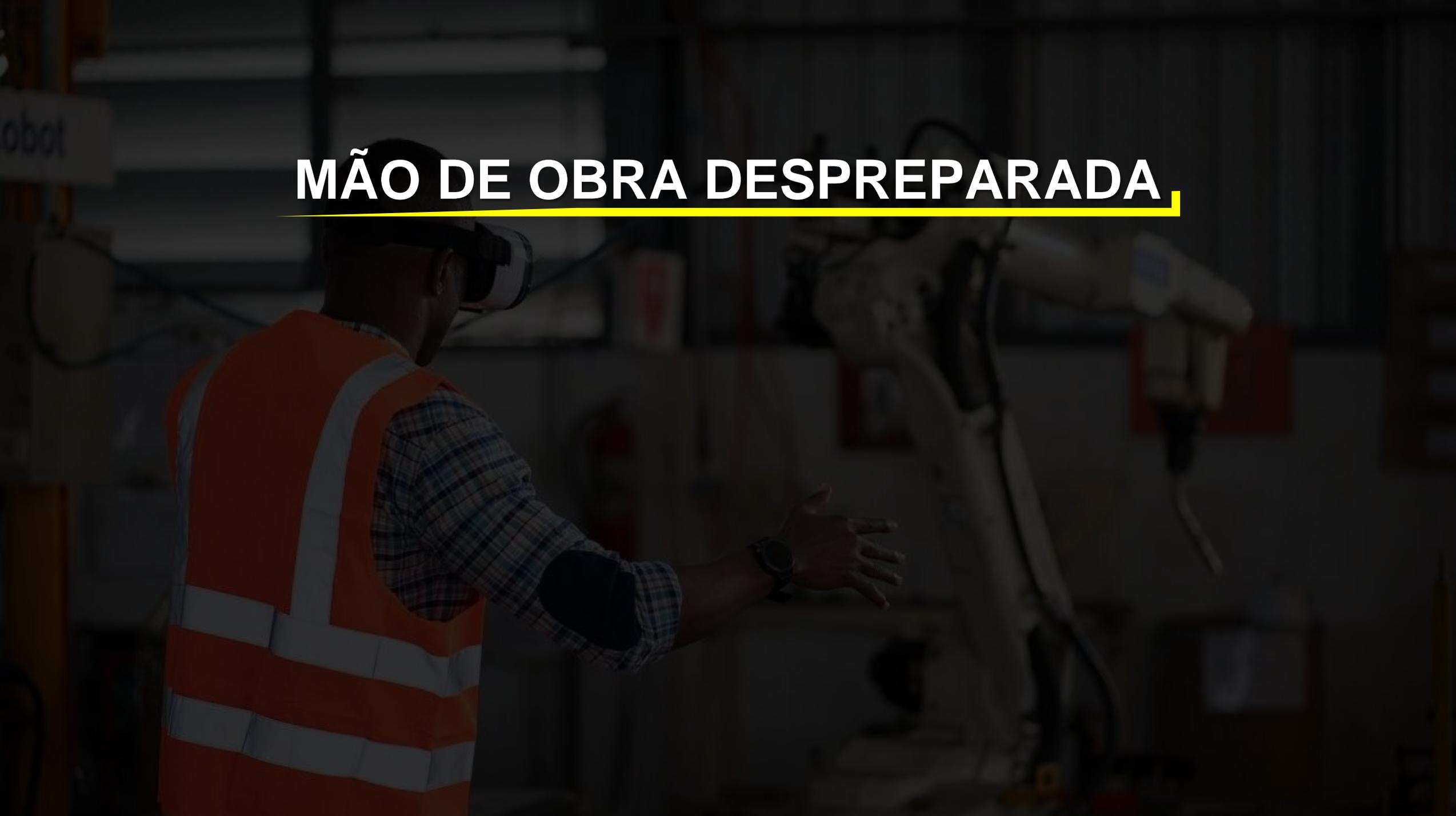
# POUCO ENGAJAMENTO DO TIME



# FALTA DE ESTRATÉGIA E FOCO



# MÃO DE OBRA DESPREPARADA

A construction worker wearing a VR headset and a safety vest, gesturing towards a large piece of machinery in a dark industrial setting. The worker is seen from the side, wearing an orange safety vest with reflective stripes over a plaid shirt. The background is dark and filled with industrial equipment, including what appears to be a large crane or lifting mechanism. The overall atmosphere is dimly lit, emphasizing the worker and the technology being used.

**FALTA DE MÃO DE OBRA,**

**HÁ VAGAS**

**ENTRE TANTOS OUTROS PROBLEMAS...**



NOSSO **KNOW-HOW** NOS TROUXE ATÉ AQUI PARA  
**SOMAR**

O RESULTADO DE TUDO ISSO É:

# FORMAÇÃO DE EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE

Desenvolvimento prático dos pilares de Governança Corporativa

Gestão da  
mudança e  
comportamento

Governança por  
meio de pessoas

Ampliação de  
performance e  
foco em resultado

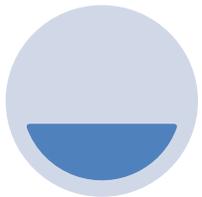
Modelagem para  
a cultura  
corporativa

Desenvolvimento  
prático de ações  
para  
aprimoramento  
da performance e  
criação de  
equipes de alto  
desempenho

**NOSSO MAIOR DESAFIO É**

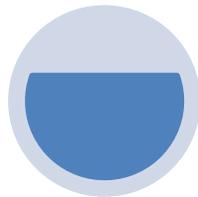
**TRAZER DE FORMA PRÁTICA A GESTÃO**

# PILARES DO PROJETO



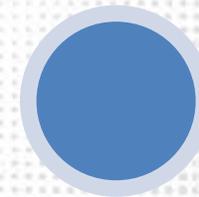
## IDENTIFICAR GARGALOS E OPORTUNIDADES

- 1º Forms individual
- 2º No programa



## COMO TRATAR NA PRÁTICA OS PROBLEMAS IDENTIFICADOS

Obs: conteúdo do programa



## COMO AUMENTAR PERFORMANCE INDIVIDUAL E DA EQUIPE

- 1º Forms (antes e depois)

# CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

**SERÃO 2 MÓDULOS**

- **4 ENCONTROS DE DESENVOLVIMENTO**

**CADA MÓDULO SERÁ COMPOSTO DE:**

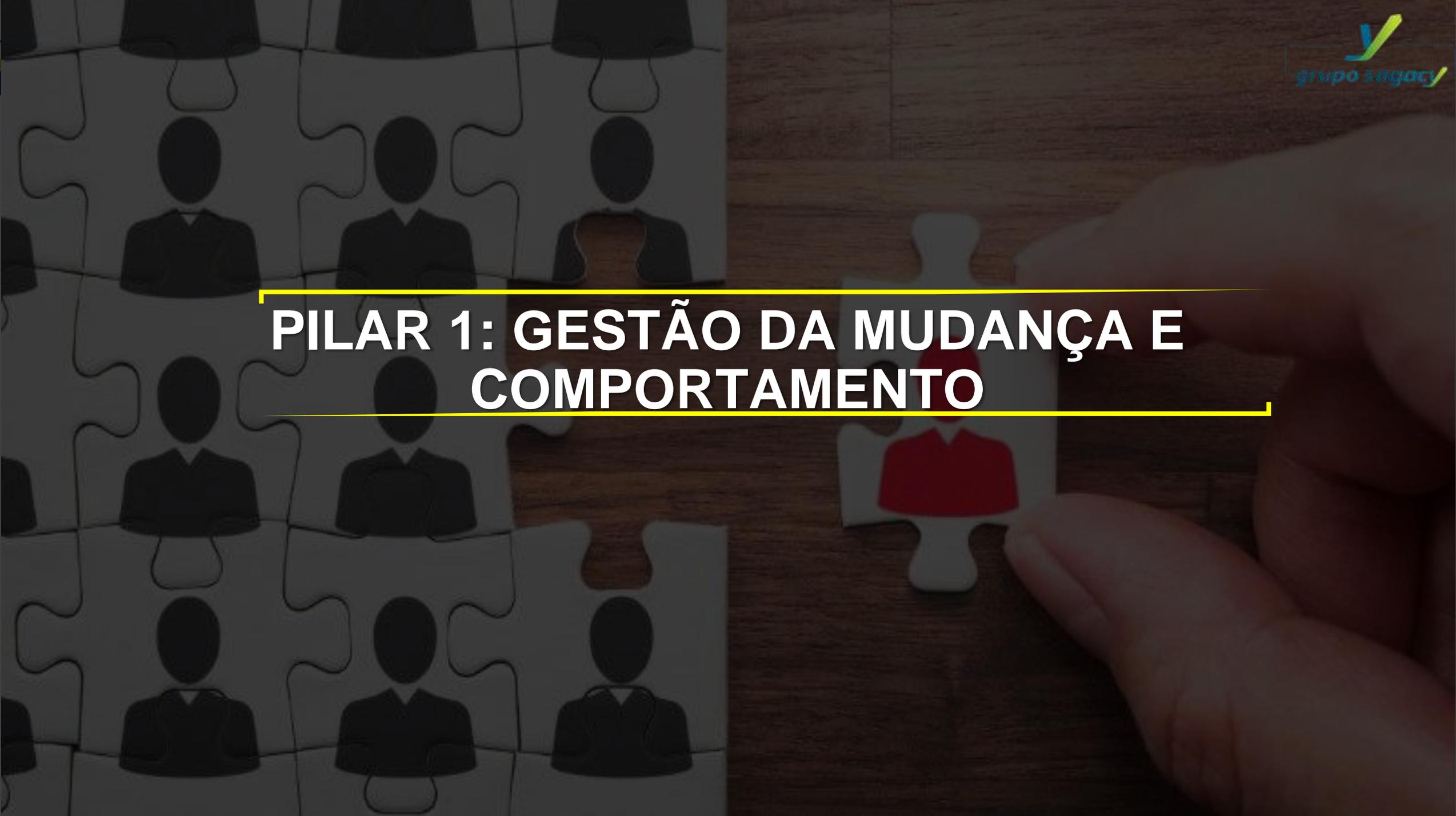
- **OBJETIVOS/RESULTADOS**
- **INDICADORES DE ADERÊNCIA**
- **TESTES E DINÂMICAS PARA ASSIMILAÇÃO**



**TEMÁTICAS EXTRAÍDAS DA EXPERIÊNCIA PRÁTICA DE CONSULTORIA E GESTÃO INDUSTRIAL**

**AVALIAÇÃO DE PERFORMANCE NO FINAL DO PROGRAMA (DESEMPENHO)**

- **APLICAÇÃO DE FORMS DIRECIONADO**



# PILAR 1: GESTÃO DA MUDANÇA E COMPORTAMENTO

# APLICAÇÃO

1. Panorama acerca do GRC
2. Liderar pessoas por meio dos pilares de GRC
3. Resiliência x gestão em momentos de riscos
4. Gerenciar crises por meio da gestão organizacional
5. Lidar com adversidade e conflitos entre colaboradores
6. Como a gestão de pessoas poderá contribuir com o crescimento da companhia



## PILAR 2: GOVERNANÇA POR MEIO DE PESSOAS

# APLICAÇÃO

- 1. Princípios e pilares: Práticas de transparência, equidade e responsabilidade corporativa**
- 2. Gestão de resultado**
- 3. Gerenciar processos por meio de pessoas**
- 4. Como a gestão de pessoas pode ser otimizada para assegurar que o processo seja eficiente: Princípios da base de Governança**

# PILAR 3: AMPLIAÇÃO DA PERFORMANCE E FOCO EM RESULTADO

# APLICAÇÃO

- 1. Gestão holística de processos e evoluções da cia perante o mercado**
- 2. Otimizar processos por meio da gestão linear com foco em resultado**
- 3. Otimizar gargalos diários**
- 4. Princípios da eficiência (fazer mais com menos)**

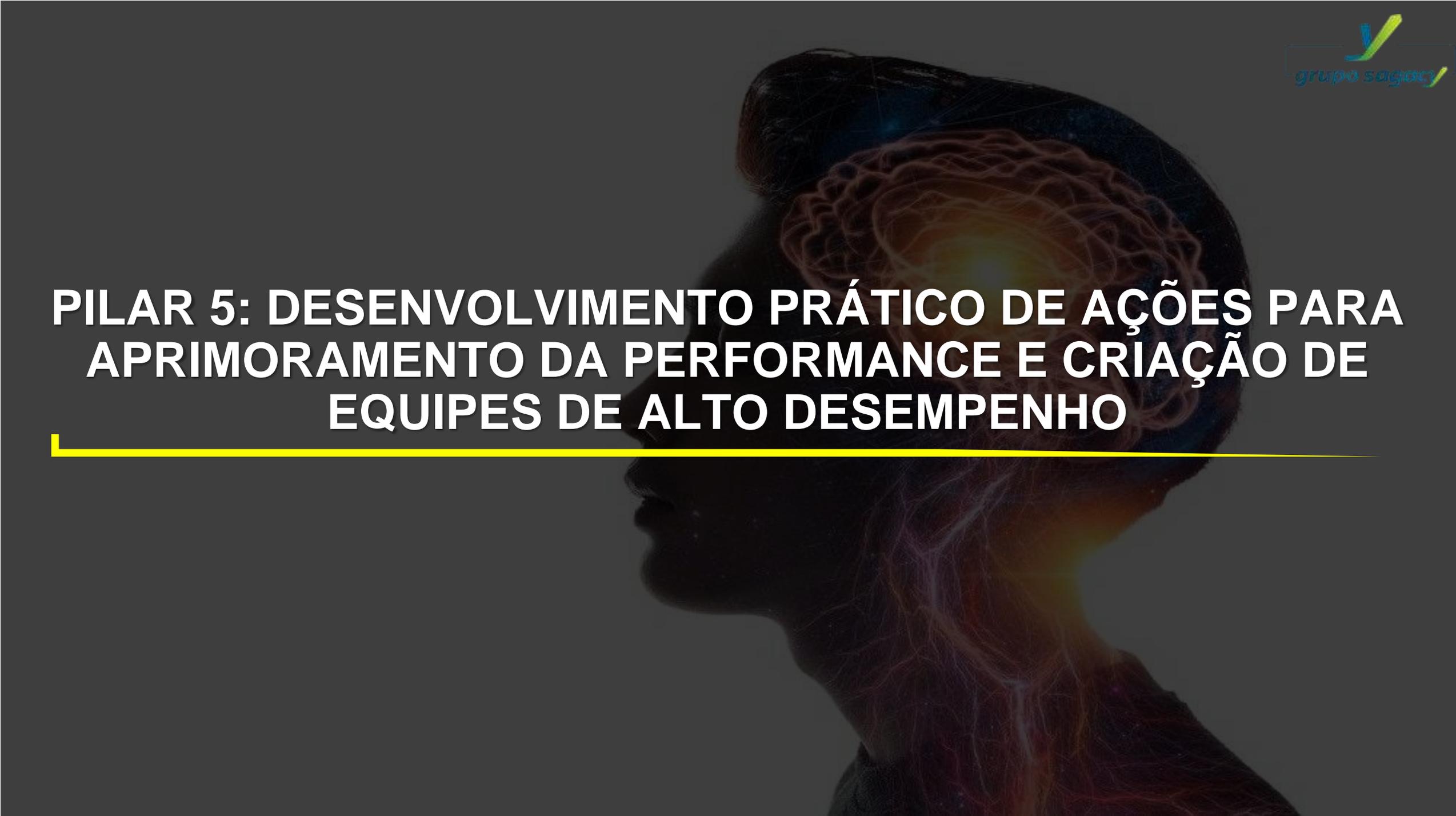


---

# PILAR 4: MODELAGEM DA CULTURA CORPORATIVA

# APLICAÇÃO

1. Compliance na prática: Panorama dos aspectos jurídicos
2. Inovações para “aculturamento” por meio da transparência e prestação de contas
3. Resultado e crescimento
4. Como replicar as ações de GRC e galgar novos patamares por meio de práticas junto aos liderados



**PILAR 5: DESENVOLVIMENTO PRÁTICO DE AÇÕES PARA  
APRIMORAMENTO DA PERFORMANCE E CRIAÇÃO DE  
EQUIPES DE ALTO DESEMPENHO**

---

# APLICAÇÃO

- 1. Cultura de comunicação efetiva**
- 2. Como elaborar metas desafiadoras**
- 3. Como produzir efeitos por meio do feedback construtivo**
- 4. Princípios de autonomia e desdobramento de responsabilidade**
- 5. Empoderamento corporativo**
- 6. Aplicação da liderança transformacional**
- 7. O poder do reconhecimento assertivo**
- 8. Como equipes de alta performance podem aumentar o foco em inovação e criatividade**
- 9. Ações para fomentar a alta performance em aprimorar: Hard Skills e Soft Skills**
- 10. Como colocar em prática: Emotional intelligence, Employee engagement, Growth mindset**

# DO CRONOGRAMA

DATA	HORÁRIO	ASSUNTO
07/06/2024	08h às 09h	Explicação do projeto
A definir	08h às 18h	Aplicação laboratório prático (encontro 1)
A definir	08h às 18h	Aplicação laboratório prático (encontro 2)
A definir	08h às 18h	Aplicação laboratório prático (encontro 3)
A definir	08h às 18h	Aplicação laboratório prático (encontro 4)
A definir	A definir	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Encerramento</li><li>2. Feedback para Diretoria sobre a evolução e necessidade de cada participante</li><li>3. Entrega de certificados</li><li>4. Coquetel</li></ol>

# METODOLOGIA

1. Utilização de slides para visualizações;
  - a) Material de apoio
  - b) A cada encontro será entregue um novo material impresso
2. Apresentação de cases e discussão de casos práticos;
3. Vídeos de demonstrações e reflexões;
4. Laboratório prático de atuação x correção das práticas;
5. Testes de aplicação para absorção do conteúdo;
6. Formação de dinâmicas para envolvimento,
7. Direcionamento de como aplicar no dia a dia as práticas ministradas.

# ENTREGA DO CERTIFICADO

**grupo sagacy**  
consultoria empresarial

ISSO CERTIFICA QUE

**NOME DO PARTICIPANTE**

Concluiu com sucesso o Programa de **Capacitação Líderes em Foco**, ministrado por Sagacy Consultoria Empresarial no período de XX de XXXX de XXXX, com carga horária de XX horas.

  
**SINDIMETAL-PR**

Luiz da Silva  
CEO Grupo Sagacy



Thiago Domingos  
Diretor de projetos Grupo Sagacy

# VISITAS PARA DIRECIONAMENTOS POR MEIO DE MENTORIA

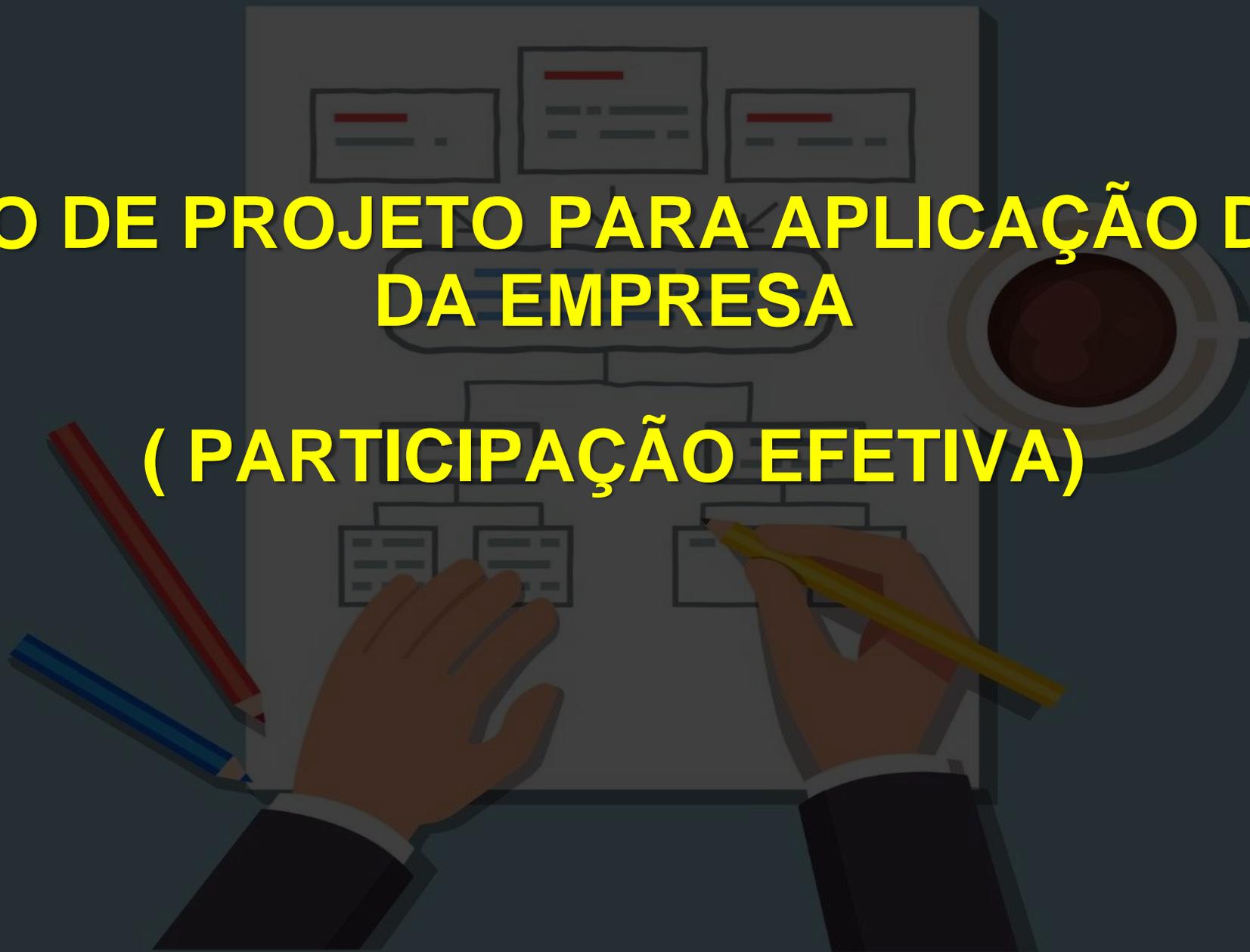




# VISITAS TÉCNICAS ENTRE OS PARTICIPANTES

# CRIAÇÃO DE PROJETO PARA APLICAÇÃO DENTRO DA EMPRESA

( PARTICIPAÇÃO EFETIVA )



# PONTOS POSITIVOS

- ENGAJAMENTO DA EQUIPE
- ASSIDUIDADE
- DILIGÊNCIA
- DISCIPLINA
- QUBRA DE PARADGIMAS
- EMPENHO
- PARTICIPAÇÃO
- POSTURA
- ÉTICA
- BOM SENSO
- RESPEITO
- PERTENCIMENTO

# RESULTADOS ALCANÇADOS

## **Melhor desenvoltura**

**Aproximação do time enquanto líder**

**Identificação de melhoria em performance interna**

**Feedbacks dos liderados em relação ao comportamento e postura**

**Atividades que foram colocadas em prática**

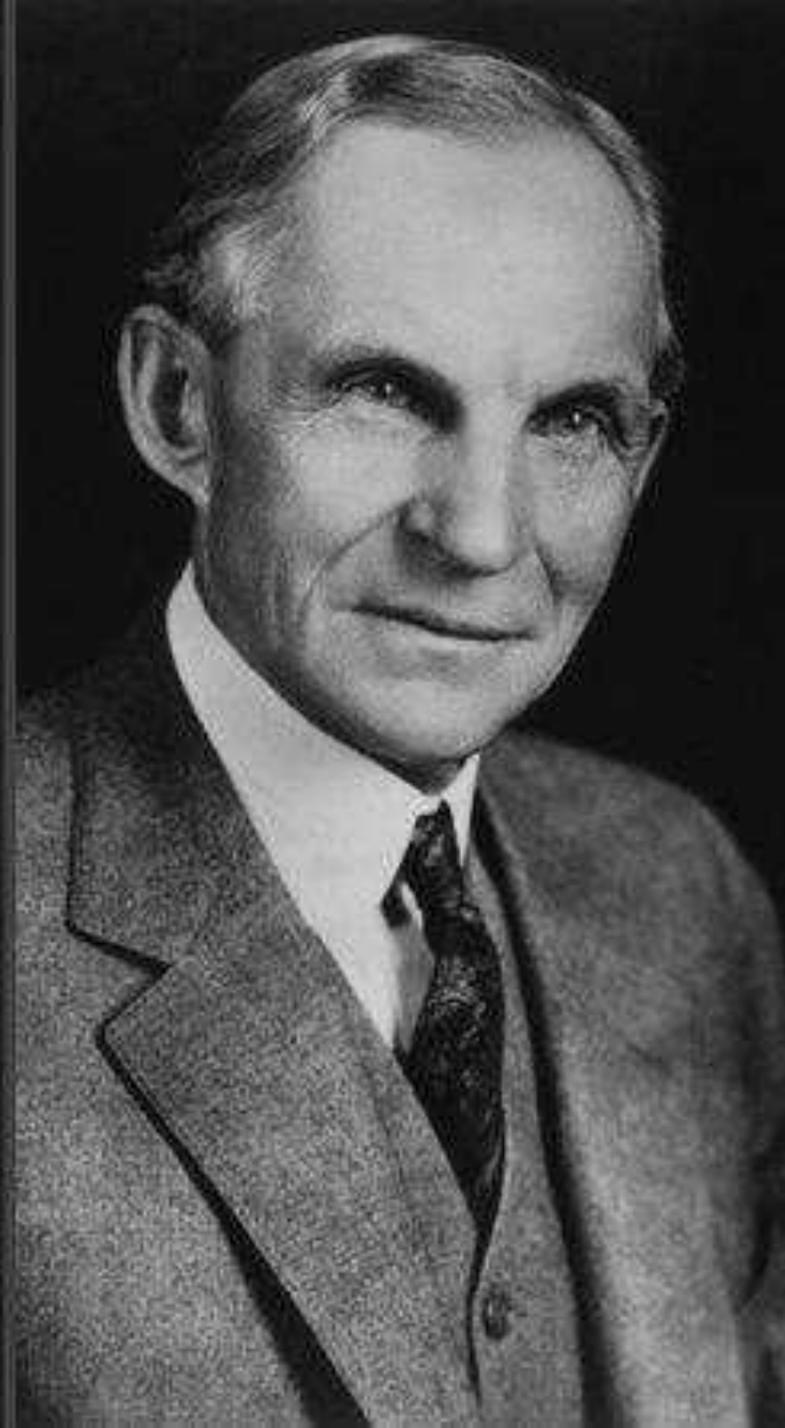
**Melhoria de integração entre setores**

**Melhoria de integração entre os profissionais**

**Empenho/dedicação dos participantes**



**Pior do que  
treinar um  
funcionário e  
ver ele sair, é  
não treinar o  
funcionário e  
ver ele ficar.**



» Autoridade em expandir negócios

Fale conosco  
**e saiba mais!**

 [sagacy.com.br](http://sagacy.com.br)   /gruposagacyconsultoria

**grupo sagacy**  
soluções empresariais

**MATRIZ**

Rua Governador Valadares, 402  
Jd. Andrade - Londrina/Paraná  
(43) 3321-3228  
[contato@sagacy.com.br](mailto:contato@sagacy.com.br)

**FILIAL**

Av Brasil, 4312, Sala 309 - Zona 1  
Maringá/Paraná  
(44) 99142-6503  
[contato@sagacy.com.br](mailto:contato@sagacy.com.br)

**FILIAL**

Curitiba/Paraná  
(41) 99605-2862  
[contato@sagacy.com.br](mailto:contato@sagacy.com.br)

**FILIAL**

Escritório de Negócios  
São Paulo  
(19) 99924-2909  
[associadosenegocios@sagacy.com.br](mailto:associadosenegocios@sagacy.com.br)