

---

# TOP SER HUMANO

## CASE 2025

CATEGORIA: ORGANIZAÇÃO  
MODALIDADE: DIVERSIDADE

### PROGRAMA SEMEAR:

diversidade e inclusão  
para colher  
impacto social

Amanda Ely, Deise Schmidt,  
Elio Bandeira e Juliana Vencato

**SLC**  
Agrícola

## SUMÁRIO

<b>1. SINOPSE</b> .....	<b>3</b>
<b>2. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>4</b>
2.1 Sobre a SLC Agrícola .....	4
2.2 Diversidade e inclusão na SLC Agrícola .....	4
2.3 Ampliação do programa .....	5
<b>3. PROGRAMA SEMEAR</b> .....	<b>6</b>
3.1. Justificativa .....	6
3.2. Referencial teórico .....	8
3.3. Objetivos do case .....	9
3.4. Local .....	10
3.5. Público-alvo .....	10
3.6. Ações realizadas .....	10
3.7. Metodologia .....	14
3.8. Continuidade .....	14
3.9. Orçamento .....	15
3.10. Indicadores do Programa Semeiar .....	15
3.11. Inovação .....	16
3.12. Resultados .....	16
3.13. Impactos e benefícios .....	17
3.14. Avaliação .....	18
<b>4. CONCLUSÃO</b> .....	<b>18</b>
<b>5. BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>20</b>
<b>6. INFORMAÇÕES DOS AUTORES</b> .....	<b>21</b>

## 1. SINOPSE

A SLC Agrícola tem como Sonho Grande “*impactar positivamente as gerações futuras*”, sendo líder mundial em eficiência no negócio agrícola e respeito ao planeta. Essa aspiração leva a organização, com responsabilidade e segurança, a dar novos passos nessa direção a cada ano. Prova disso é a evolução do Programa Semear, principal iniciativa de diversidade e inclusão da empresa. Criado em 2015, inicialmente com foco em Pessoas com Deficiência, em 2023 o programa teve Gênero, Cor e Etnia, Pessoas 50+ e LGBTQIAPN+ adicionadas ao escopo.

O Semear nasceu na Matriz, em Porto Alegre (RS), que conta com cerca de 600 colaboradores, e foi implementado gradativamente no Rio Grande do Sul, bem como nas fazendas em outros sete estados, que reúnem aproximadamente 6 mil funcionários. Espera-se, até o final de 2025, impactar 100% dos colaboradores.

Em 2023, a empresa formou 20 facilitadores de diversidade e inclusão no RS. Em 2024, mais 23 profissionais receberam esse treinamento, ampliando a rede de apoio e sensibilização dentro da empresa. Entre os resultados já alcançados nos últimos dois anos, além das avaliações positivas na Pesquisa de Clima, estão o aumento de 21% no número de mulheres na liderança e o crescimento de 8% no número de colaboradores pretos ou pardos. Além disso, a proporção de pessoas 50+ cresceu 3% desde 2023. Essas são provas de que a caminhada na trilha da diversidade e da inclusão já rendeu bons frutos, mas a semeadura deve continuar.

## 2. INTRODUÇÃO

### 2.1 Sobre a SLC Agrícola

Fundada em 1977, a SLC Agrícola é uma das maiores produtoras de *commodities* agrícolas do país. Possui cerca de 731 mil hectares de área plantada em 23 unidades de produção localizadas em sete estados brasileiros, na região do Cerrado, e Matriz em Porto Alegre (RS). Produz algodão, milho e soja e se dedica à criação de gado no modelo integração lavoura-pecuária. Também produz e comercializa sementes de soja e algodão sob a marca SLC Sementes.

### 2.2 Diversidade e inclusão na SLC Agrícola

Historicamente, o setor agrícola no Brasil sempre foi caracterizado por uma predominância masculina em suas operações e lideranças, refletindo um modelo tradicional que, por muito tempo, limitou o acesso e a participação de mulheres e outros grupos minorizados. Ao observar esse cenário e reconhecer os impactos positivos da diversidade no negócio e para a sociedade, a SLC Agrícola identificou, há mais de 10 anos, a necessidade de transformar essa realidade. Assim, criou o Programa Semear e iniciou-se uma jornada comprometida com a construção de um ambiente mais inclusivo, onde diferentes vozes e vivências fossem valorizadas como um diferencial competitivo e humano.

Desde então, a empresa vem investindo de forma contínua em ações afirmativas, formação de lideranças conscientes, programas estruturados e ações em favor da equidade. No começo, as iniciativas eram voltadas à inclusão de pessoas com deficiência e, com o tempo, o olhar foi ampliado para outros grupos, como gênero, raça e etnia, pessoas LGBTQIAPN+ e 50+. Ao longo dessa trajetória, a companhia consolidou o entendimento de que a diversidade é um valor essencial para o negócio, capaz de gerar inovação, engajamento e um ambiente de trabalho mais justo, respeitoso e produtivo para todas as pessoas.

### 2.3 Ampliação do programa

A ampliação do SemeAr foi realizada em decorrência da estratégia ESG da SLC Agrícola, criada em 2020, que conta com a materialidade Diversidade e Inclusão. Ciente de suas fortalezas e pontos de melhoria, a empresa iniciou o processo com uma avaliação interna profunda. Como bem destaca Cida Bento:

“As organizações constroem narrativas sobre si próprias sem considerar a pluralidade da população com a qual se relacionam, que utilizam seus serviços e que consomem os seus produtos. Muitos dizem prezar a diversidade e equidade, inclusive colocando esses objetivos como parte de seus valores, de sua missão e do seu código de conduta.”  
(Cida Bento, Pacto da Branquitude, op.cit.,p.17)

Para garantir que os alicerces da nova configuração do programa fossem baseados em uma avaliação fidedigna da realidade da empresa e do público interno, a SLC Agrícola realizou, em 2023, o Censo de Diversidade. Pela primeira vez, a companhia obteve dados concretos sobre a composição do time que revelaram lacunas importantes que até então não estavam sendo tratadas com a devida profundidade. Ao conhecer melhor os colaboradores por meio do censo, a organização compreendeu que seria necessário agir de forma mais intencional e educativa, promovendo uma transformação cultural orgânica e coerente com a realidade de quem compõe a empresa.

Embasada em dados e fatos, a SLC Agrícola lançou oficialmente a Política de Diversidade e Inclusão, que passou a orientar práticas de gestão de pessoas em todos os níveis da organização. A empresa chancelou esse compromisso ao incluir três metas sobre o tema no Planejamento Estratégico de 2024 e três metas em 2025. Em relação a 2024, os desafios eram contar com uma liderança formada por 63 mulheres e fechou em 67; atingir 100% da meta de pessoas com deficiência e aprendizes - e a companhia chegou ao percentual estipulado; e alcançar 15,36% de mulheres nas unidades de produção, sendo que o resultado foi 14,79%, mas a empresa segue trabalhando para ampliar esse percentual.

Para 2025, as metas são: atingir 70 mulheres na liderança da SLC Agrícola (hoje são 67), novamente alcançar 100% do esperado sobre pessoas com deficiência e aprendizes, e ter 16,95% de mulheres nas unidades de produção agrícola até 31/12/2025, meta voltada às fazendas.

Sabidamente, tudo o que é desconhecido pode gerar medo ou resistência. Por isso, a companhia tem investido em conhecimento e letramento contínuos como ferramentas fundamentais para tornar o ambiente de trabalho mais respeitoso, seguro e acolhedor para todas as pessoas. Como aponta Djamila Ribeiro:

“Esse aspecto da discriminação na sociedade nos interessa quando olhamos para a contemporaneidade e refletimos criticamente sobre a fixação de práticas discriminatórias contra pessoas que estão num lugar de vulnerabilidade racial, social, de sexo/gênero, sexualidade, entre outras – por exemplo, o uso reiterado de palavras depreciativas acerca da identidade da outra ou do outro.” (Prefácio Djamila Ribeiro, Leandro Karnal, Luiz Estevam, Preconceito: Uma história, Companhia das Letras, 2023, pág.12.)

Com as ações implementadas e aprimoradas ao longo dos últimos anos, a SLC Agrícola pretende conquistar um ambiente corporativo em que cada pessoa se sinta respeitada e pertencente. Para Stefanie K. Johnson (2020, p. 56), em tradução livre, “a verdadeira inclusão acontece quando as pessoas se sentem seguras sendo quem são e sabem que sua singularidade é valorizada”.

Para além da questão humana, prioritária para a empresa, conforme Liliane Rocha (2020, p. 29), “diversidade e inclusão não são apenas pautas sociais, mas estratégias de inovação e competitividade organizacional.” Com isso, em decorrência do trabalho que vai ao encontro do seu Sonho Grande, a empresa vem apresentando também evoluções em seus resultados.

### 3. PROGRAMA SEMEAR

#### 3.1 Justificativa

A diversidade e a inclusão são temas centrais no cenário corporativo contemporâneo, impulsionados pela necessidade de criar ambientes de trabalho mais justos, representativos e inovadores. Com base em estudos de instituições como McKinsey, Deloitte, Harvard e ONU, sabe-se que a diversidade e a inclusão geram:

**A.** redução das desigualdades sociais e econômicas;

**B.** contribuição para o desenvolvimento sustentável — a ONU inclui a diversidade como eixo central dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que visam um crescimento mais justo, equilibrado e duradouro;

**C.** aumento de lucratividade e desempenho financeiro — estudos da McKinsey & Company (2020) mostraram que empresas com maior diversidade de gênero e étnico-racial têm até 36% mais chances de superar concorrentes em rentabilidade;

**D.** inovação e competitividade — de acordo com a Harvard Business Review, equipes diversas são 45% mais propensas a aumentar a participação de mercado e entrar em novos mercados;

**E.** redução de rotatividade e custos de contratação — ambientes inclusivos favorecem o engajamento e retenção de talentos, reduzindo custos com *turnover* e recontração;

**F.** acesso a novos mercados e consumidores — empresas mais diversas entendem melhor diferentes públicos e conseguem se comunicar e vender melhor para consumidores de perfis variados;

**G.** conformidade com critérios ESG e atração de investimentos — negócios inclusivos se alinham às práticas de governança e responsabilidade social, fator que atrai investidores institucionais e fundos internacionais.

Esses retornos observados pelas empresas geram um ciclo virtuoso em que os colaboradores se sentem mais acolhidos e valorizados, e a cultura organizacional inclusiva acarreta em impacto positivo nos demais *stakeholders*, dada a maior compreensão das diferentes necessidades das pessoas, que se reflete nas relações e entregas realizadas. Tudo isso ocasiona resultados financeiros melhores, que inspiram os demais *players* do mercado e ampliam as possibilidades de as organizações garantirem sustentabilidade e longevidade, assegurando e gerando mais empregos.

A SLC Agrícola acredita que a verdadeira força de uma empresa está nas pessoas. Por isso, promove uma cultura organizacional que valoriza e respeita todas as diferenças, reconhecendo que a diversidade é essencial para a inovação, o bem-estar e a construção de um ambiente mais justo e acolhedor.

Com seu Sonho Grande e seus temas materiais, a SLC Agrícola identificou a oportunidade de atuar de forma mais ampla e incisiva em ações da agenda de diversidade e inclusão e reformulou o Programa Semear em 2023. Com os resultados obtidos ao longo dos anos e as aspirações presentes em seu Planejamento Estratégico, a empresa espera impactar positivamente não apenas as cerca de 600 famílias de colaboradores do RS, mas o mercado gaúcho e brasileiro, por meio dos reflexos sociais e econômicos que, comprovadamente, a diversidade e a inclusão têm proporcionado à sociedade.

### 3. 2. Referencial teórico

O Programa Semear foi estruturado com base nos princípios da gestão da diversidade organizacional, utilizando os referenciais da empresa, como a Política de Sustentabilidade, a Política de Diversidade e Inclusão (em anexo) e a Materialidade. Também foram utilizados conteúdos essenciais, tais como Diversidade e inclusão: transformando a cultura organizacional, da Liliane Rocha; além de artigos da Stefanie K. Johson e da Jennifer Brown. A empresa também se baseou nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e fez uso de estudos da Harvard Business Review e da consultoria internacional Deloitte.

### 3.3. Objetivos do Case

#### 3.3.1 Objetivo geral

Promover uma cultura organizacional diversa, inclusiva e equitativa para garantir a representatividade e a valorização das diferenças, fortalecendo a estratégia ESG como caminho para a realização do Sonho Grande.

### 3.3.2 Objetivos específicos

- A.** Evoluir o perfil demográfico atual dos colaboradores;
- B.** Assegurar a aplicação da Política de Diversidade e Inclusão na Matriz da empresa (RS) e a implementação em todas as unidades no Brasil;
- C.** Impactar e desenvolver continuamente 100% dos colaboradores no RS por meio de campanhas de letramento, comunicação internas, sensibilizações e capacitações;
- D.** Formar e realizar reciclagem dos 43 facilitadores de diversidade e inclusão no RS, periodicamente;
- E.** Dar visibilidade aos resultados positivos alcançados do ponto de vista social e econômico para influenciar outras empresas do segmento do agro no RS a investirem em ESG, destacadamente diversidade e inclusão;
- F.** Fortalecer ações de inclusão social não só na Matriz, em Porto Alegre, mas, também, nas fazendas pelo Brasil e nas comunidades do entorno.

### 3.4. Local

O Programa Semeiar foi desenvolvido na Matriz da SLC Agrícola em Porto Alegre e inicialmente implementado no local, sendo os colaboradores do estado os primeiros a serem impactados pelas iniciativas realizadas desde o lançamento, em 2015. Ao longo de 2024 e 2025, as lideranças da Matriz têm como missão levar o programa, com seu escopo atual, a todas as demais unidades do Brasil com o apoio dos facilitadores.

### 3.5. Público-alvo

O Programa Semeiar, quando lançado, visava atender a Matriz da SLC Agrícola, no RS, que soma quase 600 colaboradores. Ao longo do tempo, diante da urgência da abordagem das temáticas de diversidade e inclusão e das novas frentes de atuação

do programa, a iniciativa passou a ser disseminada também nas fazendas. Hoje, a empresa conta com 43 facilitadores na Matriz, que têm como missão levar as políticas e processos de diversidade e inclusão às 23 unidades de produção, com o apoio de 36 multiplicadores na Bahia, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Maranhão, Piauí, Goiás e Minas Gerais.

### 3.6. Ações realizadas

A SLC Agrícola vem avançando de maneira significativa no fortalecimento da cultura de diversidade e inclusão, reforçando o compromisso genuíno com o desenvolvimento humano e organizacional. O processo teve início com a realização de um Censo de Diversidade (mais informações no anexo), em 2023, respondido por 64,7% dos colaboradores, cujos resultados levaram ao desdobramento de metas corporativas e à criação de uma Política de Diversidade e Inclusão (ver anexo).

**A partir disso, um plano de ações foi criado na Matriz e posteriormente levado a outras unidades. Algumas das iniciativas que se destacam:**

1. A apresentação do Programa Semear no Integra, *onboarding* dos novos colaboradores. Por meio dele, quem entra na empresa conhece de imediato todo o ecossistema de Responsabilidade Social.

2. A realização da Trilha da Diversidade e Inclusão, uma experiência imersiva com dinâmicas sensoriais e reflexivas. Dezenas de colaboradores participaram de atividades que ampliaram a compreensão sobre recursos essenciais para pessoas com deficiência visual e intelectual; acompanharam uma dinâmica com figuras em Língua Brasileira de Sinais (Libras); circularam em um percurso sensorial que desafia os participantes a identificar objetos e trajetos; e participaram de rodas de conversa para ressignificar frases capacitistas, racistas, etaristas e LGBTfóbicas. As trilhas têm o propósito de tornar as diferenças parte do cotidiano, promovendo a familiaridade com diferentes universos.



Foto de colaboradores participando de atividade das Trilhas da Diversidade e Inclusão

**3.** Em julho de 2024, a SLC Agrícola realizou uma formação em Libras com duração de 30 horas, com encontros presenciais na Matriz e online nas fazendas. A iniciativa impactou 44 pessoas e teve como objetivo ampliar o entendimento dos colaboradores sobre os desafios enfrentados pela comunidade surda.

**4.** Por meio da Lei da Aprendizagem, a SLC Agrícola mantém uma importante parceria com a Fundação Pão dos Pobres, em Porto Alegre, viabilizando o Curso de Manutenção de Computadores para uma turma formada por 20 aprendizes, todas pessoas com deficiência. Essa parceria iniciou em dezembro de 2022 e segue até hoje, reforçando o compromisso da empresa com a inclusão ao oferecer formação técnica e oportunidade de desenvolvimento profissional para jovens em situação de vulnerabilidade.

**5.** Em 2024, foi realizada mais uma edição do Programa Liderança Feminina, que beneficiou 36 mulheres na Matriz, promovendo o empoderamento e o desenvolvimento de talentos femininos na empresa. Com o objetivo de formar e impulsionar mulheres para posições de liderança no agronegócio, o programa foi criado pela empresa em 2020. Desde então, foi registrado um crescimento de 75% na presença feminina em cargos de liderança e de 66% na base.

**6.** Nos últimos dois anos, foram realizadas dezenas de ações de letramento em diversidade com campanhas internas. Um exemplo é o letramento de cor e etnia e LGBTQIAPN+ realizado ao longo de 2024. Já as questões de gênero vêm sendo abordadas em palestras e rodas de diálogo abertas a homens e mulheres e por meio do Programa Liderança Feminina. Para 2025, o foco será o letramento 50+ e questões sobre pessoas com deficiência.

7. A criação da Sala da Mamãe, espaço destinado à lactação na Matriz, foi outro passo importante no acolhimento e apoio à parentalidade na organização. O espaço foi pensado para garantir conforto e privacidade às mães que conciliam a rotina de trabalho com o cuidado dos seus filhos, evidenciando o compromisso com a retenção e o desenvolvimento de talentos femininos.

8. Com objetivo de ajudar a quebrar barreiras para a inserção de mulheres no setor, foi lançado o curso Operadoras de Máquinas Agrícolas, desenvolvido em parceria com a Associação Maranhense dos Produtores de Algodão (Amapa), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e a Lavranorte. O curso teve um impacto positivo na vida de 14 mulheres, com três delas sendo efetivadas na Fazenda Planeste (MA). Neste momento, existem mais duas turmas em andamento.

9. Ainda em 2024, a companhia lançou o Guia para Todas as Famílias, um material educativo que reconhece a diversidade dos arranjos familiares. O guia, produzido em parceria com o Sempre Materna, empresa especializada em cuidar do gestar nas empresas e nas famílias, é uma ferramenta de orientação para que lideranças e colaboradores possam lidar de maneira ética e acolhedora com diferentes realidades.

10. Para marcar o Dia da Consciência Negra, celebrado em 20 de novembro, a SLC Agrícola promoveu a palestra “Diversidade, Equidade e Inclusão – O que Queremos ‘Ser’ para Transformar a Cultura Organizacional”, com a psicóloga e coach de executivos Andréa Mazarem.



Foto da psicóloga  
Andréa Mazarem, palestrante  
do Dia da Consciência Negra

O objetivo das campanhas internas é ampliar o entendimento dos colaboradores sobre diferentes marcadores sociais, promovendo empatia, respeito e reconhecimento das individualidades. Para isso, foram utilizados diversos canais de comunicação, como Intranet, e-mail, informativos e reuniões, garantindo o alcance das mensagens em diferentes frentes da companhia. (Ver exemplos de campanhas no Anexo.)

Essas são algumas das ações que demonstram que o trabalho vai além da implantação de projetos pontuais. É a construção de uma cultura sólida e sustentável de respeito e valorização das diferenças.

### 3.7. Metodologia

A SLC Agrícola implantou o Programa Semeiar: Diversidade e Inclusão, uma atualização do projeto iniciado em 2015. O processo começou com um censo de diversidade conduzido por consultoria externa, garantindo a imparcialidade dos dados. A partir desse diagnóstico, foram definidos objetivos, metas e indicadores, seguidos pelo planejamento de ações como criação de política interna, treinamentos, dinâmicas e campanhas de conscientização. A empresa mantém o programa em constante evolução com avaliações periódicas, uso contínuo dos dados do censo, benchmarking com outras organizações e diálogo com grupos diversos, assegurando alinhamento às melhores práticas de ESG.


### 3.8. Continuidade

O trabalho com diversidade e inclusão exige constância, pois envolve mudanças culturais profundas. Ciente disso, a SLC Agrícola tem ações previstas para 2025 e metas específicas no Planejamento Estratégico. Entre as iniciativas, destaca-se a ampliação do papel dos facilitadores de diversidade e Inclusão, com formação contínua para apoio nas unidades. Também estão programadas campanhas de letramento com foco em pessoas com deficiência e 50+, com novos conteúdos e espaços de debate. O Programa Sempre Materna, lançado em 2025, terá desdobramentos ao longo do ano. A Trilha segue ativa, com novas agendas na Matriz. Todas essas ações visam fortalecer a cultura inclusiva e ampliar o impacto social positivo do programa.

### 3.9. Orçamento


RECURSOS FINANCEIROS	
ANO	INVESTIMENTO
2024	R\$ 175.580,45
2025	R\$ 46.143,48 (investimento realizado até março) R\$ 168.989,20 (a investir)

RECURSOS HUMANOS				
Coordenadora de Responsabilidade	Coordenadores de RH Fazendas	Analista de Responsabilidade Social	Facilitador de Diversidade e Inclusão	Fornecedores
01	23	01	43	04



### 3.10. Indicadores do Programa Semear

Nº de ações realizadas no RS	Nº de impactados no RS	Nº de facilitadores no RS	Tempo de formação pelo Programa Semear por colaborador no RS
9 (2024) 3 (2025) na Matriz	550	43	4h



### 3.11. Inovação

A ampliação do Programa Semear marcou uma nova fase da SLC Agrícola em sua jornada ESG, reforçando o compromisso com a construção de um ambiente mais socialmente responsável. Para além disso, existe ainda uma visão estratégica, já que a diversidade fortalece a cultura organizacional e contribui diretamente para a sustentabilidade dos negócios.

**Para disseminar a proposta do Programa Semear, em constante atualização e evolução, e aumentar a aderência do time da SLC Agrícola, algumas ações foram implementadas com a participação dos colaboradores e já são reconhecidas no segmento do agro:**

- As Trilhas da Diversidade e Inclusão, que oportunizam experiências imersivas e sensoriais, e focam na quebra de vieses inconscientes e no desenvolvimento de habilidades como empatia e escuta ativa;
- O Guia para Todas as Famílias, que oferece informações para apoiar diferentes configurações familiares;
- O Programa Sempre Materna integra saúde emocional, bem-estar físico e suporte prático à maternidade e à paternidade dentro do ambiente corporativo. Ele vai além dos cuidados tradicionais ao oferecer uma rede de acolhimento contínuo, com trilhas de conteúdo personalizadas, encontros com especialistas e espaços de escuta ativa. Destacam-se iniciativas como cursos sobre adoção, trâmites para casais homoafetivos e outras formações para todos os modelos familiares.

### 3.12. Resultados

**Os resultados alcançados pelo Programa Semear são evidentes tanto em aspectos qualitativos, quanto quantitativos:**



Nos últimos dois anos, a empresa capacitou 43 facilitadores de Diversidade e

Inclusão na Matriz e promoveu diversas ações de sensibilização, resultando em melhorias significativas no clima organizacional.

- ➔ De 2023 a 2025, houve aumento da representatividade feminina na liderança, que passou de 13,45% para 15,09%. Hoje, são 67 mulheres ocupando cargos de liderança na SLC Agrícola. Na Matriz, dos 25 gerentes, cinco são mulheres. A empresa pretende aumentar esse número anualmente.
- ➔ Também houve crescimento de 9% na presença de pessoas negras e de 3% de colaboradores 50+ nos últimos dois anos.
- ➔ A Pesquisa de Clima, realizada em 2024, registrou um percentual de satisfação de 82% dos colaboradores.

### 3.13. Impactos e benefícios

**Ninguém melhor do que os colaboradores da empresa para falarem sobre iniciativas realizadas e objetivos alcançados:**

*“Trabalho na SLC Agrícola há 14 anos e acompanho a evolução da empresa em relação ao tema da diversidade. Hoje, é visível o aumento e a inclusão das pessoas pretas e pardas no quadro de colaboradores e a forma como a empresa trata do tema, com ações efetivas de conscientização e convidando as pessoas a se autodeclararem, perdendo o receio de não serem valorizadas pela sua cor. Quando cheguei, eu não tinha a certeza de que chegaria a um cargo de gestão, mas hoje esta realidade já é possível para mim e, com certeza, serve de inspiração para outras pessoas.”*

**Angela Santos**, Coordenadora de CSC, Cor e Etnia

*“Participar deste programa tem me feito refletir sobre a importância de valorizar todas as gerações no ambiente de trabalho. Percebi como atitudes simples podem reforçar preconceitos ou abrir espaço para mais respeito e diálogo. Vejo com esperança as mudanças que o programa já trouxe, criando mais consciência e valorizando a experiência dos profissionais 50+.”*

**Valdir Rocha**, Analista Cadastros CSC, 50+

*“Contar com um programa interno gera ainda mais segurança, mas acima de tudo, demonstra o interesse da companhia em dar visibilidade ao tema, a educar e contribuir com o desenvolvimento social.”*

**Magalí Sarmiento**, Coordenadora de Suprimentos, frente LGBTQIAPN+

*“Ao longo dos últimos anos, temos atuado como consultoria parceira no programa Semear Diversidade e Inclusão, acompanhando de perto o comprometimento da SLC Agrícola com a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva, ética e plural. As ações afirmativas na Matriz e as atividades nas fazendas foram especialmente significativas, permitindo o diálogo direto com diferentes públicos, a escuta ativa de vivências diversas e a construção colaborativa de ações alinhadas aos princípios de equidade e pertencimento.”*

**Marcia Cristina Gonçalves**, Consultoria Desenvolver Inclusão e Diversidade

*“Com esta parceria conseguimos aprimorar suas habilidades, que são fundamentais para o desenvolvimento de cada um, fazer com que eles se desenvolvam e sejam vistos como pessoas capazes de levarem uma vida digna, organizada e igual a qualquer outro ser humano atípico.”*

**Juares de Oliveira Rosa**, educador social, sobre a parceria com a Fundação Pão dos Pobres

### 3.14. Avaliação

A avaliação dos resultados do Programa Semear é realizada por meio de agendas de fechamento após cada ação, com a aplicação de pesquisa de satisfação. Esse instrumento permite mensurar a percepção dos participantes quanto à relevância dos conteúdos, qualidade das ações formativas e aplicabilidade dos aprendizados no dia a dia. A análise das respostas em 2024 evidenciou um alto índice de engajamento e aprovação, além de gerar insumos valiosos para o aprimoramento contínuo das iniciativas.

## 4. CONCLUSÃO

O Programa Semear tornou-se uma iniciativa estratégica essencial na SLC Agrícola, promovendo diversidade, equidade e inclusão. Sua evolução mostrou que ambientes diversos fortalecem a cultura organizacional e geram benefícios concretos,

como maior engajamento, melhor clima e mais inovação. As principais constatações a partir do trabalho que vem sendo realizado são:

- Para fortalecer o compromisso institucional com a diversidade e a inclusão, é fundamental garantir que as ações propostas estejam conectadas à estratégia do negócio e aos princípios ESG;
- Quando o respeito às diferenças se traduz em práticas concretas, os vínculos se fortalecem e o senso de pertencimento se amplia, refletindo diretamente no bem-estar e engajamento das equipes;
- Diversidade e inclusão precisam ser tratadas como pilares contínuos de desenvolvimento organizacional, com metas claras, envolvimento das lideranças e de todos os demais níveis hierárquicos;
- O Programa Semear alcançou a relevância atual por ser entendido pela alta liderança como fundamental para a sustentabilidade do negócio, motivo pelo qual se faz presente no Planejamento Estratégico e na estratégia ESG;
- A continuidade do trabalho está diretamente ligada a como ele é conduzido. Na SLC Agrícola, foi preciso levar em conta maturidade da empresa sobre as abordagens, inicialmente tratadas de maneira mais leve e, à medida em que houve ampliação do grau de compreensão, rompimento de barreiras e maior aceitação, os temas foram tratados de forma mais profunda;
- As pessoas precisam ser ouvidas para que o trabalho faça sentido para elas, gerando um senso de pertencimento e, como consequência, propósito.

A SLC Agrícola segue firme em sua jornada, consciente de que cultivar a diversidade não é apenas uma escolha estratégica, mas uma responsabilidade genuína de contribuir para uma sociedade mais justa, plural e inclusiva. Assim como Jennifer Brown (2019, p. 14), a empresa acredita que “inclusão não é um destino; é uma jornada que exige aprendizado contínuo, humildade e coragem”, e que há bastante espaço para evolução e revisão constante.

## 5. BIBLIOGRAFIA

BENTO, Cida. Pacto da branquitude. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BOURKE, Juliet; DILLON, Bernadette. The diversity and inclusion revolution: eight powerful truths. Deloitte Review, 2018. Disponível em: <https://11nq.com/zlvjq>. Acesso em: 03 maio 2025.

BROWN, Jennifer. How to be an inclusive leader: your role in creating cultures of belonging where everyone can thrive. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2019.

HANSEN, Stephen. How diversity can drive innovation. Harvard Business Review, 2013. Disponível em: <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>. Acesso em: 03 maio 2025.

JOHNSON, Stefanie K. Inclusify: the power of uniqueness and belonging to build innovative teams. New York: Harper Business, 2020.

KARNAL, Leandro; ESTEVAM, Luiz. Preconceito: uma história. São Paulo: Companhia das Letras, 2023.

McKINSEY & COMPANY. Diversity wins: how inclusion matters. 2020. Disponível em: <https://11nq.com/HNniC> Acesso em: 03 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). [s.d.]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 03 maio 2025.

ROCHA, Liliâne. Diversidade e inclusão: transformando a cultura organizacional. São Paulo: Instituto Identidades do Brasil, 2020.

## 6. INFORMAÇÕES DOS AUTORES

- **Amanda Ely**, analista de Responsabilidade Social - SLC Agrícola. Administradora com mais de 15 anos de experiência em Responsabilidade Social, atuando com ESG, Sustentabilidade e Investimento Social Privado.
- **Deise Schmidt**, coordenadora de RH - SLC Agrícola. Administradora, pós-graduada em Recursos Humanos, MBA em Gestão Estratégica de Pessoas, Dinâmica Grupos, Formação em Coaching, Coordenadora Administração de Pessoal e Responsabilidade Social.
- **Elio Bandeira**, analista de Comunicação - SLC Agrícola. Jornalista com mais de 29 anos de atuação em veículos de Comunicação, instituições de governo e comunicação corporativa.
- **Juliana Vencato**, gerente de Gestão de Pessoas e Comunicação - SLC Agrícola. Mais de 15 anos de experiência em RH, liderou processos como Gestão da Performance, Talentos, Sucessão e Educação Corporativa.

**SLC** *Agrícola*

—  
**TOP SER HUMANO**  
CASE 2025