



WHITE PAPER · OUTUBRO DE 2026

SGL Coach

Descrição do produto

SGL Coach AS

Nº de registro da empresa 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSÃO 1.0
OUTUBRO DE 2026

INTRODUÇÃO

O SGL Coach ajuda você a entender suas próprias experiências e experimentar novas formas de agir. Você pode usar a mesma linguagem técnica nas equipes e em toda a organização. O produto tem três níveis de assinatura. Pessoal apoia seu próprio desenvolvimento. Equipe acrescenta todo o conteúdo técnico e percepções compartilhadas. Organização oferece à liderança uma visão geral e ferramentas de acompanhamento em toda a organização.

O coach se chama JP2. Ele se baseia no SGL de Jan Petrus Hagberg, com modelos de interação, crescimento de grupo e liderança. Você pode escrever ou usar a voz. As conversas se conectam aos vídeos de exercícios, aos modelos e à apostila. Você desenvolve suas percepções por meio de exemplos próprios, reflexão e ações que experimenta no dia a dia.

Escolha de acordo com o que você quer alcançar

Pessoal é para você. Você quer conhecer melhor suas próprias reações, escolhas e necessidades. Isso pode ser relevante ao escolher um curso ou um emprego, lidar com novas expectativas ou buscar mais equilíbrio. O nível inclui oito temas de conversa.

Equipe é para vocês que trabalham juntos. Vocês querem entender a interação entre vocês, esclarecer papéis e facilitar a colaboração. Vocês têm acesso aos quinze temas e podem trabalhar com as percepções que os membros escolhem compartilhar. Equipe serve tanto para o trabalho quanto para outros grupos e organizações.

Organização é para organizações que querem desenvolver e acompanhar várias unidades. O RH recebe uma base para o trabalho de desenvolvimento, com uma linguagem comum que os funcionários podem usar em toda a organização. A liderança recebe apoio para priorizar esforços, examinar mudanças e acompanhar ações. Os funcionários mantêm seu próprio coach e os recursos de equipe. As licenças Líder são um complemento para quem precisa de coaching de liderança próprio.

Da percepção à ação

Uma pessoa pode usar JP2 para se preparar para uma conversa. Uma equipe pode experimentar uma nova forma de tomar decisões. Uma organização pode investigar onde uma mudança gera insegurança e oferecer apoio mais concreto. O valor está em como você usa e acompanha essas percepções.

O SGL Coach disponibiliza essa forma de trabalhar entre reuniões, cursos e encontros. A conversa pessoal, o que a equipe escolhe compartilhar e os dados agregados da organização têm finalidades diferentes e regras próprias de acesso.

Este white paper compara os níveis e descreve o conteúdo, as formas de trabalhar e o compartilhamento. As pesquisas estão incluídas em Organização. A Jornada do Líder é um complemento com dez etapas de liderança.

SUMÁRIO

- | | |
|----|---|
| 01 | As diferenças entre os níveis |
| 02 | SGL do seu jeito |
| 03 | Pessoal para seu próprio desenvolvimento |
| 04 | Equipe para colaboração e percepções compartilhadas |
| 05 | Organização para a liderança e o RH |
| 06 | Pesquisas durante mudanças |
| 07 | Líder como complemento de Organização |
| 08 | O conteúdo da Jornada do Líder |
| 09 | Compartilhamento e privacidade |

CAPÍTULO 01

As diferenças entre os níveis

Escolha Pessoal para seu próprio desenvolvimento, Equipe para todo o conteúdo e colaboração, e Organização para uma visão geral e acompanhamento na organização. Líder é um complemento com preço separado por líder.

CONTEÚDO	PESSOAL	EQUIPE	ORGANIZAÇÃO
Objetivo principal	Entender a si mesmo e suas próprias escolhas	Desenvolver a interação na equipe	Priorizar e acompanhar o desenvolvimento da organização
Conversa privada com JP2	Sim	Sim	Sim
Temas de conversa	8	15	15
Etapas de mapeamento pessoal	8	12	12 / 22 com uma licença Líder
Vídeos de exercícios e tarefas	Dentro dos 8 temas	Todo o conteúdo	Todo o conteúdo
Vídeos	15 vídeos de introdução e 24 vídeos de exercícios	15 vídeos de introdução e 44 vídeos de exercícios	15 vídeos de introdução e 44 vídeos de exercícios
A apostila	Capítulos selecionados	A apostila completa	A apostila completa
Mapa da equipe e Chat compartilhado	Não	Sim	Sim
Compartilhamento de resultados em equipe	Não	A critério da pessoa	A critério da pessoa
Estrutura organizacional com análises por departamento	Não	Não	Sim
Pesquisas durante mudanças	Não	Não	Sim
Jornada do líder e coaching de liderança	Não	Não	Com uma licença Líder opcional

Preços

ASSINATURA	MÊS	ANO	O PREÇO SE APLICA A
Pessoal	€ 6,99	€ 69,90	Uma pessoa. Preço ao consumidor.
Equipe	€ 12	€ 120	Por usuário.
Organização	€ 17	€ 170	Por usuário.
Líder como complemento	€ 34	€ 340	Por licença Líder.

O preço anual equivale a dez mensalidades. O preço de Líder é o preço total da licença Líder. A mesma pessoa não precisa também de uma assinatura comum de funcionário.

O número de assinaturas e o número de respostas necessárias para exibir dados agregados são duas coisas diferentes. Você pode começar com um usuário. Um resultado agregado só aparece quando um número suficiente de pessoas tiver contribuído e as regras de privacidade permitirem.

CAPÍTULO 02

SGL do seu jeito

As pessoas aprendem de formas diferentes. Algumas preferem assistir e ouvir. Outras preferem ler e escrever. O SGL Coach oferece várias formas de acessar o mesmo conteúdo. Você escolhe a que combina com você. Você pode mudar quando quiser.

VOCÊ PREFERE	COMO VOCÊ CONHECE O SGL
Assistir e ouvir	Cada um dos quinze temas de conversa tem um vídeo de introdução em que Jan Petrus explica o tema. Os vídeos de introdução estão no aplicativo e no YouTube. Os vídeos de exercícios no aplicativo apresentam uma explicação e uma tarefa.
Falar	Fale com JP2 em vez de escrever. Em uma conversa por voz, JP2 responde em voz alta. Você também pode ditar uma mensagem e revisar o texto antes de enviar.
Ler textos curtos	No SGL Secrets, Jan Petrus escreve de forma breve e envolvente sobre todos os temas. O site é gratuito e está em inglês.
Ler em profundidade	A apostila é o texto especializado de Jan. Ela aborda cada tema em profundidade, com os modelos e formulários que você pode preencher.
Escrever	Escreva para JP2 na conversa ou preencha os exercícios no formulário da página de exercícios.

O que você pode acessar depende do seu nível. Pessoal libera os exercícios e os capítulos da apostila referentes aos seus oito temas. Equipe e Organização liberam todos os quinze.

Responda aos exercícios do seu jeito

Cada exercício tem uma tarefa. Você pode preencher sua resposta no formulário da página de exercícios. Só você vê a resposta. JP2 a recebe quando você a envia. Você também pode responder diretamente a JP2 na conversa, por escrito ou por voz.

JP2 organiza tudo isso

Você pode alternar entre essas formas de um dia para o outro. JP2 sabe quais vídeos de exercícios você assistiu e para quais exercícios enviou respostas. Se você iniciar a conversa a partir de um capítulo da apostila, JP2 sabe de qual tema você veio. JP2 também lembra do que vocês conversaram.

O mapeamento acontece na conversa. JP2 faz o mapeamento com base no que você conta e envia. O Mapa mostra onde você está em cada tema. Assim, você ganha uma compreensão organizada de si e das pessoas ao seu redor, independentemente do caminho por onde começou.

Em uma equipe, cada pessoa escolhe seu caminho

Nos níveis Equipe e Organização, cada pessoa aprende à sua maneira. Uma assiste aos vídeos e conversa com JP2. Outra lê a apostila e escreve. Ambas aprendem a mesma linguagem para a interação. Essa é a linguagem que a equipe usa em conjunto.

CAPÍTULO 03

Pessoal para seu próprio desenvolvimento

Pessoal é para você que quer entender melhor como reage, se comunica e faz escolhas. Você não precisa ter um problema já formulado. Pode começar com uma situação difícil de entender ou com algo que deseja realizar.

Para uma pessoa jovem, isso pode envolver escolher uma direção, sentir mais segurança em um novo grupo ou separar os próprios desejos das expectativas dos outros. Mais tarde na vida, pode envolver novos papéis, relações ou prioridades. JP2 ajuda você a examinar suas experiências e encontrar ações que queira experimentar.

Os oito temas incluídos

Os números identificam os temas de conversa no produto. Eles seguem a apostila, por isso não formam uma sequência numérica contínua no nível Pessoal.

TEMA	CONTEÚDO	O QUE VOCÊ PODE EXPLORAR
1	Linguagem das cores e perfil de cores	Como você se comunica e se relaciona com os outros.
2	Zona de equipe	Como seus desafios correspondem às suas habilidades.
4	Perfil de decisão	Como você chega a escolhas e decisões.
5	Sobrecarga e equilíbrio na vida	O que sobrecarrega você e o que você quer priorizar de outra forma.
6	Papel de equipe	Como você contribui quando faz algo com outras pessoas.
7	O círculo PPP	Como suas qualidades complementam as dos outros.
12	Arenas da vida e motivação	O que motiva você em diferentes áreas da vida.
14	O modelo de autocrescimento	Como você pode trabalhar no seu próprio desenvolvimento.

Três formas de aprender

A conversa parte do que você escreve ou diz a JP2. Você pode explorar um acontecimento, corrigir a compreensão do coach e retomar a experiência mais tarde.

Os vídeos de exercícios apresentam uma explicação e uma tarefa. Você pode levar sua resposta para a conversa. Pessoal dá acesso aos vídeos e às tarefas dos oito temas.

A apostila permite que você leia, veja modelos e trabalhe suas reflexões. Pessoal dá acesso aos capítulos ligados aos temas, à introdução ao SGL e à linguagem das cores e à visão geral dos temas de conversa.

O Mapa reúne os temas e mostra seu trabalho. O objetivo é que você compreenda e use o que aprendeu na própria vida. Ter assistido a um vídeo, por si só, não significa que você tenha mapeado um tema. O mapeamento se desenvolve na conversa e pode ganhar nuances ao longo do tempo.



TRÊS FORMAS DE APRENDER

A conversa, os exercícios e o capítulo da apostila ficam reunidos em cada tema.

Quando você quiser mais

Escolha Equipe quando quiser os outros sete temas de conversa ou usar o que aprendeu com outras pessoas. Você mantém seu trabalho anterior ao mudar de nível. Seu acesso determina com quais conteúdos você pode continuar trabalhando.

CAPÍTULO 04

Equipe para colaboração e percepções compartilhadas

Equipe combina o desenvolvimento de cada pessoa com o trabalho sobre a interação no grupo. Vocês podem ser colegas, um grupo de projeto, um conselho ou uma associação. O essencial é que tenham algo a realizar juntos.

Equipe inclui tudo o que está no nível Pessoal. Cada membro recebe todo o conteúdo SGL, todos os quinze temas de conversa e doze etapas de mapeamento pessoal. Os sete temas adicionais ao nível Pessoal permitem aprofundar a comunicação, o desenvolvimento do grupo e o trabalho da organização.

TEMA	CONTEÚDO ALÉM DO NÍVEL PESSOAL
3	Identidade, valores e cultura organizacional
8	A escada da comunicação e Triple-T
9	Crescimento de grupo
10	Grande grupo, processo e projeto
11	O modelo de polaridade e mudança
13	Visão e imagens mentais
15	Fases da vida e sabedoria

Os quinze temas de conversa organizam o conteúdo. As doze etapas pessoais organizam o mapeamento. Alguns temas aprofundam o conteúdo sem ter uma etapa própria de mapeamento pessoal. Equipe também dá acesso à apostila inteira, com ferramentas de observação e conteúdo de aprofundamento.

O mapa da equipe torna as diferenças visíveis

Os membros escolhem quais resultados do mapeamento querem compartilhar. O mapa da equipe oferece um espaço para vocês analisarem esses resultados juntos. Vocês podem explorar formas de comunicação, papéis e maneiras de tomar decisões. Também podem discutir o que as tarefas exigem de vocês.

O mapa pode facilitar colocar uma diferença em palavras. Uma pessoa quer avançar, enquanto outra quer explorar mais alternativas. A equipe pode combinar quando há espaço para explorar e quando deve tomar uma decisão. Os perfis são um ponto de partida para a conversa. Eles não devem prender ninguém a um papel.



MAPA DA EQUIPE

A zona de equipe mostra onde você e a equipe estão. O mapa também mostra quantas pessoas estão participando.

Conversa em conjunto e acompanhamento

No Chat, vocês podem discutir tarefas e colaboração. O líder da equipe pode pedir a JP2 uma análise SGL de uma sequência de mensagens. A análise descreve a interação sem citar os participantes pelo nome. Marcar mensagens individuais com MASK, as descrições de comunicação do SGL, exige o consentimento de quem escreveu.

Escolham uma mudança que queiram experimentar em uma reunião ou na distribuição de tarefas. Combinem quando vão conversar sobre as experiências. Cada pessoa também pode usar sua conversa privada com JP2 para se preparar ou refletir depois.

JP2 · VISÃO SGL DO TÓPICO

As cores na conversa

Azul 50 % · Vermelho 50 %

The thread used blue and red: facts about the meetings and suggestions for how to improve them.

Modelos SGL na conversa

A escada da comunicação

The thread is about how to conduct the customer meetings.

O tópico está em De desenvolvimento

The language in the thread points towards Developing: the posts ask questions and build on each other. Creating requires the team to also draw the threads together.

Uma ação

Have one person summarise the suggestions in the thread before Friday.

Com base em 2 mensagens. JP2 não cita nomes. Todos no tópico veem a análise.

ANÁLISE DE UMA SEQUÊNCIA DE MENSAGENS

JP2 descreve as cores e os modelos na conversa. JP2 não cita ninguém pelo nome.

O que o nível Equipe compartilha

O QUE VOCÊ COMPARTILHA COM A EQUIPE

A equipe vê você como um ponto sem nome. Os pontos só aparecem quando pelo menos 3 pessoas tiverem compartilhado.

Compartilhar meu mapa

Como você se comunica, toma decisões e trabalha em equipe.



Compartilhar como estou

Seu equilíbrio, sua energia e sua fase da vida agora.



Compartilhar como vejo a equipe

Como você sente a colaboração na equipe.



Compartilhar com os líderes acima da equipe

Os líderes de Produkt & Teknologi veem números da unidade inteira, nunca de você. Só entra o que você compartilha com a equipe.



O que eles veem de você

Nosso mapa

O QUE VOCÊ COMPARTILHA

Cada pessoa ativa ou desativa o compartilhamento para cada área.

O compartilhamento vem desativado. Em cada etapa, você escolhe o que o líder da equipe e os outros membros podem ver. Sua escolha pode incluir resultados com seu nome. Os dados agregados exigem participação suficiente. O compartilhamento nunca inclui sua conversa privada de coaching.

Organização é o próximo nível quando você precisa de uma estrutura com várias unidades, relatórios para os níveis superiores e pesquisas.

CAPÍTULO 05

Organização para a liderança e o RH

Organização ajuda a empresa a conectar o trabalho de desenvolvimento ao que precisa alcançar. A liderança recebe apoio para definir prioridades e acompanhar o trabalho. Os funcionários recebem coaching pessoal e recursos de equipe para trabalhar no desenvolvimento no dia a dia. Organização também inclui tudo dos níveis Pessoal e Equipe.

Uma linguagem comum em toda a organização

Para o RH, o SGL oferece uma base para o trabalho de desenvolvimento com uma linguagem que os funcionários podem usar entre equipes, áreas de atuação e níveis. Conceitos comuns para comunicação, papéis, decisões, segurança e confiança facilitam a descrição de necessidades e o esclarecimento de expectativas. A linguagem acompanha os funcionários desde a reflexão individual até a colaboração com colegas de outras partes da empresa. O RH pode usá-la em treinamentos, no desenvolvimento de líderes e no acompanhamento de mudanças.

Três necessidades da empresa

Implementação de mudanças. Uma decisão pode estar clara para a liderança e pouco clara para quem vai implementá-la. Organização permite que você investigue como as pessoas vivenciam a situação e onde precisam de apoio. As pesquisas oferecem um retrato direto de uma mudança específica.

Priorização do trabalho de desenvolvimento. Os dados agregados podem indicar onde você deve investigar mais a fundo a carga, o domínio ou a colaboração. Isso facilita a escolha de onde dedicar tempo. Você não precisa tratar todas as unidades como se tivessem as mesmas necessidades.

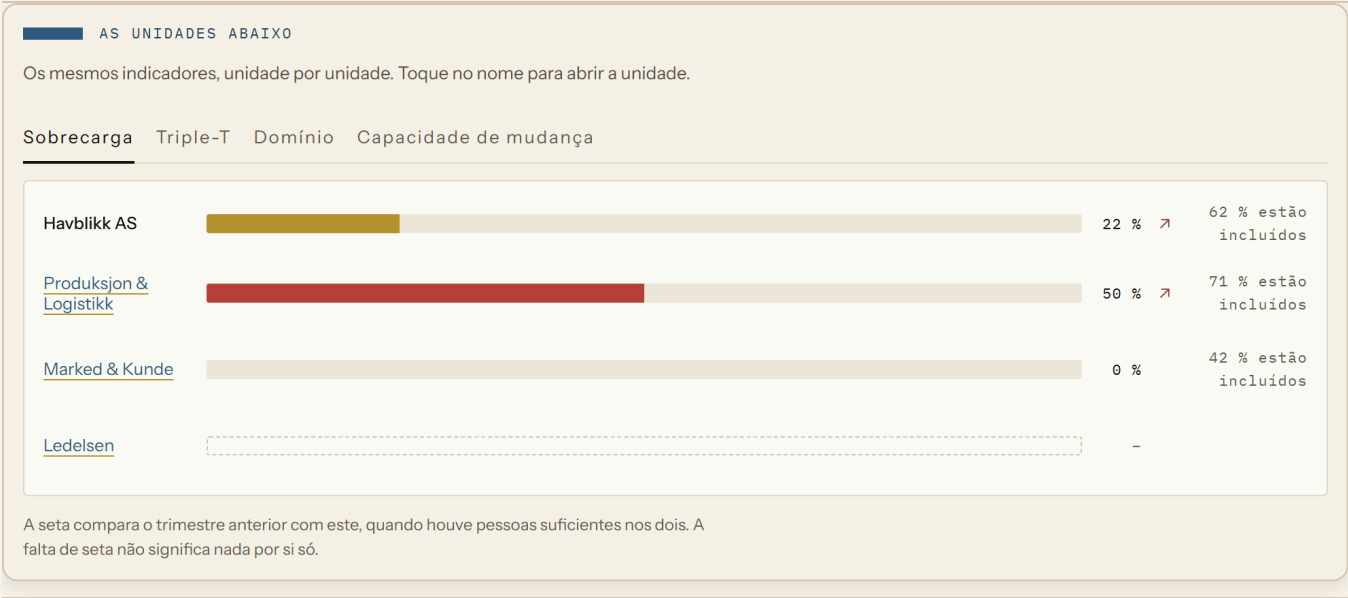
Acompanhamento das responsabilidades. Combine o que o líder deve fazer e quando as experiências serão avaliadas. Com licenças Líder, os líderes recebem apoio de coaching para esse trabalho. A organização pode consultar as ações documentadas e o acompanhamento delas.

O que a visão geral da organização mostra

A visão geral se baseia nos resultados mapeados que os funcionários escolheram compartilhar com outros níveis da organização. Líderes e leitores designados veem dados agregados das unidades às quais têm acesso.

ÁREA	O QUE VOCÊ PODE INVESTIGAR
Carga	Se os funcionários descrevem uma pressão que precisa de acompanhamento.
Segurança, pertencimento e confiança	Quais condições a unidade tem para a colaboração.
Domínio	Como os desafios correspondem às habilidades.
Mudança	Como as pessoas que compartilham descrevem sua situação diante de uma mudança.
Variedade na equipe	Quais formas de comunicação, estilos de decisão e papéis estão representados.

Os dados descrevem as pessoas que contribuíram. O número de participantes e o tempo decorrido desde a coleta das informações influenciam a interpretação. Poucas respostas ou a ausência delas não permitem concluir que tudo funciona bem. Um dado agregado também não explica, por si só, a causa de um desafio.



AS UNIDADES ABAIXO

As mesmas medidas para cada unidade. Aqui, a carga é maior em Produksjon & Logistikk.

Administração centralizada

A organização pode criar unidades, alocar equipes, vincular líderes à unidade correta e convidar usuários. O acesso aos relatórios depende das responsabilidades e das permissões de leitura atribuídas. Um administrador pode gerenciar a estrutura e os usuários sem que isso lhe dê acesso ao conteúdo.

O desenvolvimento das equipes apoia os objetivos da empresa. Pessoas que conhecem a empresa tomam as decisões sobre como organizá-la.

CAPÍTULO 06

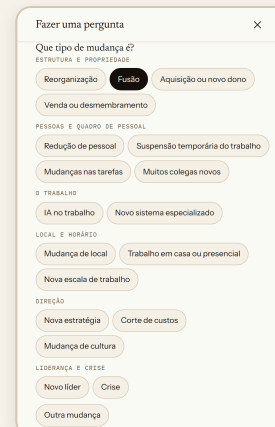
Pesquisas durante mudanças

As pesquisas fazem parte do nível Organização. Elas permitem que você pergunte sobre uma mudança concreta e acompanhe o que os funcionários relatam. As situações podem incluir uma fusão, uma reorganização, a chegada de um novo líder e a introdução de IA no trabalho, entre outras.

Uma pesquisa curta com perguntas relevantes

O líder descreve a mudança e escolhe até três escalas de uma seleção fixa do SGL. A seleção abrange treze áreas. Ela inclui compreensão, reação, carga, motivação, domínio, apoio da liderança, participação, comunicação, segurança, valores e como o grupo enfrenta a situação.

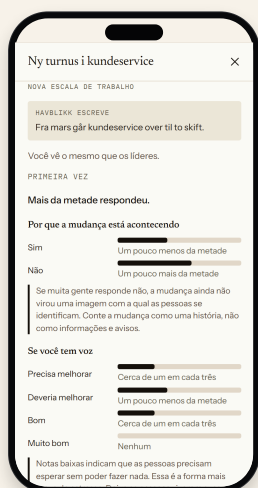
Ao introduzir IA, você pode investigar se os funcionários sentem que suas habilidades correspondem às novas tarefas. Também pode investigar de que apoio precisam e o que os preocupa. Em uma fusão, as reações e o pertencimento podem ser especialmente relevantes. As escalas SGL dão espaço a vários aspectos de uma reação.



FAÇA UMA PERGUNTA

O líder escolhe a que tipo de mudança a pergunta se refere.

Como você faz o acompanhamento



O RESULTADO

Os participantes veem o mesmo que os líderes. Aqui, mais da metade respondeu.

- 1 O líder pergunta.** Um líder pode fazer perguntas às unidades sob sua responsabilidade. Um administrador pode iniciar uma pesquisa para toda a organização. Cada pessoa deve ter, no máximo, uma pesquisa organizacional aberta por vez.
- 2 O funcionário escolhe responder.** A pessoa responde no aplicativo com opções de resposta fixas. Não há campo de texto livre. A pessoa pode alterar a resposta até o prazo final. O aplicativo chama a atenção para a pergunta, e JP2 pode mencioná-la uma vez.
- 3 O grupo recebe o resultado.** Quando a pesquisa termina e há respostas suficientes, todas as pessoas convidadas a responder veem os mesmos dados agregados que os líderes. O resultado mostra a distribuição das respostas. O empregador não recebe nenhuma relação de quem respondeu ou deixou de responder.
- 4 O líder dá um retorno.** O líder escreve o que a organização leva dos resultados e o que vai fazer. Com uma licença Líder, JP2 pode ajudar o líder a entender o resultado, escolher ações e preparar o retorno.
- 5 Você avalia a evolução.** Por padrão, uma nova rodada ocorre após o retorno do líder, normalmente depois de duas semanas. O líder pode escolher um prazo de uma a seis semanas ou optar por não realizar uma nova rodada. Os resultados das duas rodadas aparecem juntos quando a privacidade permite.

A conversa privada é uma escolha da própria pessoa

O funcionário pode abrir uma conversa com JP2 a partir de sua resposta. A própria pessoa leva a resposta para a conversa e pode investigar o que a mudança significa. A conversa não passa a fazer parte do relatório do empregador. A organização não recebe temas nem resumos extraídos de conversas privadas de coaching.

Os resultados exigem pelo menos cinco respostas. Se a organização tiver um limite mínimo maior, ele também se aplica aqui. O aplicativo oculta grupos pequenos e combinações que possam identificar pessoas. O SGL Coach armazena a resposta de cada pessoa para que ela possa ver, alterar e excluir suas próprias informações. O empregador vê apenas dados agregados.

Você também pode usar uma rodada separada de Triple-T para a unidade organizacional. Ela concentra a atenção na segurança, no pertencimento e na confiança do grupo.

CAPÍTULO 07

Líder como complemento de Organização

Uma licença Líder oferece uma conversa separada sobre liderança com JP2 e acesso à Jornada do líder. Ela atende a líderes que querem trabalhar de forma sistemática com sua unidade, desde a compreensão da situação até a ação e o acompanhamento.

O papel de líder e a licença Líder têm funções diferentes. O papel determina por quais unidades a pessoa é responsável e a quais tem acesso. A licença Líder oferece o apoio de coaching. É possível usar a pesquisa no nível Organização sem que todos os líderes comprem o complemento Líder. O complemento oferece a ajuda de JP2 para analisar o resultado e planejar a resposta ao grupo.

Parta da sua própria compreensão

A Jornada do líder se baseia no trabalho pessoal do líder com o SGL. Uma etapa de liderança fica disponível quando o líder conclui o mapeamento das etapas pessoais relevantes. O líder investiga como suas próprias preferências, reações e experiências podem influenciar sua avaliação da unidade.

Por exemplo, pode ser útil entender seu próprio perfil de decisão antes de avaliar a delegação. Um líder que identifica rapidamente uma solução pode precisar investigar se os outros tiveram tempo e informações suficientes para assumir a responsabilidade.

Investigue a unidade

JP2 usa os dados agregados aos quais o líder tem acesso, junto com o que o próprio líder relata. JP2 mantém as fontes separadas. A avaliação do líder continua sendo uma avaliação, mesmo quando não há respostas compartilhadas suficientes.

O coach ajuda o líder a distinguir entre o que foi observado, uma possível explicação e algo que o líder pode fazer. Uma mudança em um número traz uma questão a investigar. Ela não determina o que um funcionário específico pensa nem por que a situação mudou.



DUAS FONTES

O mapeamento do próprio líder e os dados agregados da unidade aparecem separados.

Escolha uma ação e faça o acompanhamento

O trabalho de liderança resulta em uma ação concreta e um momento para acompanhamento. Pode ser esclarecer a autoridade para tomar decisões, conversar sobre a carga de trabalho ou adotar uma nova forma de conduzir uma reunião.

No acompanhamento, o líder e JP2 analisam o que o líder fez, o que aconteceu e o que deve tentar em seguida. O superior do líder e outras pessoas com o acesso correspondente podem ver a ação documentada e o acompanhamento. A visão geral não mostra o restante da conversa de liderança.

Um exemplo do trabalho com IA

Uma pesquisa mostra que várias pessoas sentem que as novas tarefas exigem habilidades que ainda não têm. O líder usa JP2 para investigar a necessidade de treinamento e expectativas claras. Uma ação possível é reservar tempo para treinamento prático e esclarecer quais entregas priorizar enquanto a equipe aprende.

O líder informa ao grupo o que vai fazer. Uma pesquisa posterior e uma conversa em grupo podem trazer mais conhecimento sobre como a situação evolui. Este é um exemplo de uso, não uma comprovação de um efeito medido em um cliente.

A licença Líder também inclui todo o conteúdo formativo pessoal e as funções de equipe. O preço da licença Líder completa é de € 34 por mês ou € 340 por ano.

Novas missões ampliam o produto

O produto se expande continuamente com suporte a novas missões. A primeira é “Construa uma equipe desde o início com JP2”. O líder tem uma página própria em que JP2 ajuda a construir a equipe, uma ação por vez, com base em quatro pilares do SGL. A missão exige uma licença Líder. A equipe vê apenas a parte que o líder escolhe compartilhar.

 Seleção Quem faz parte da equipe?	 Interação Como trabalhamos juntos?	 Crescimento de grupo Como nos tornamos uma equipe?	 Liderança Como entregamos resultados?
 Defina as necessidades da tarefa e os papéis principais. Passo 3 · 5 Em breve	 Use a linguagem das cores de forma aberta e clara. Passo 1 Em breve	Respeite as diferenças. Passo 6 Em prática	 Use o tempo juntos para aprender com a experiência. Tema 3 Em breve
 Encontre a combinação certa de qualidades e formas de pensar. Passo 5 · 6 Em breve	 Use a árvore de decisão para tomar boas decisões em conjunto. Passo 3 Em breve	Construa confiança e envolvimento nas tarefas uns dos outros. Passo 7 · 8 Em andamento. Você acompanha em 07/10/2026.	 Dê a cada pessoa um mentor ou coach. Passo 12 Em breve
 Deixe cada pessoa entrar se sentindo escolhida e bem-vinda. Passo 8 Em breve	 Transforme a discordância em avanço e criatividade. Passo 6 · 8 Em breve	Aceite as diferenças e cubra os pontos cegos uns dos outros. Passo 6 Sugestão de JP2	 Mostre que você se importa com a situação de vida de cada um. Passo 4 · 12 Em breve
 Exija esforço conjunto para alcançar metas em comum. Passo 8 Em breve	 Siga regras do jogo abertas e claras. Passo 7 Em breve	Reconheça, apoie e celebre o sucesso de cada um. Passo 8	 Lidere com clareza e melhore sempre. Passo 3 · 10 · 12 Em breve

CONSTRUA UMA EQUIPE

Quatro pilares com quatro ações cada. JP2 sugere a próxima ação.

CAPÍTULO 08

O conteúdo da Jornada do líder

A Jornada do líder tem dez etapas que oferecem diferentes pontos de partida para o trabalho da unidade. As etapas de liderança têm uma numeração própria que não segue os temas de conversa. Uma situação atual pode determinar por onde o líder começa, depois que ele conclui o mapeamento pessoal necessário.

ETAPA	TEMA	O QUE O LÍDER INVESTIGA
L1	A linguagem das cores na unidade	Como a unidade se comunica e o que as tarefas exigem.
L2	A zona da unidade e a zona de liderança do líder	A relação entre desafios e habilidades e a necessidade de direcionamento e atenção.
L3	Espaço de decisão e delegação	Quais decisões outras pessoas podem tomar e quais são os limites da autoridade delas.
L4	Carga de trabalho e tempo de reação	A pressão na unidade e o tempo que as pessoas têm para reagir às mudanças.
L5	Composição	Papéis, parceiros ideais e o substituto em relação às tarefas.
L6	Segurança, pertencimento e confiança	Quais necessidades o líder precisa acompanhar para que as pessoas trabalhem juntas.
L7	A fase do grupo e a resposta do líder	Como o grupo se desenvolve e de que apoio precisa.
L8	O espelho da qualidade	Qualidade, valores e formas de poder e como prevenir erros recorrentes.
L9	Mudança, resistência e crise	Como a unidade lida com as mudanças e como o líder dá espaço às reações.
L10	Clientes e criação de valor	Para quem a unidade cria valor e como melhorar o encontro com o cliente.

Use as etapas em situações atuais

Uma equipe sob pressão para entregar pode trabalhar a carga de trabalho, a zona de equipe e a delegação. Um novo grupo pode começar pelo crescimento de grupo e pela segurança. A colaboração entre unidades pode levantar questões sobre comunicação, papéis e para quem a unidade cria valor.

As etapas ajudam no trabalho de liderança. O líder escolhe o que é relevante, experimenta uma ação e analisa as experiências. Concluir mais etapas não é, por si só, uma medida de melhoria na liderança.

A conversa de avaliação de desempenho

JP2 também ajuda o líder a se preparar para conversas de avaliação de desempenho e conversas regulares com cada pessoa. O desenvolvimento da pessoa se relaciona com tarefas, expectativas e apoio. O líder acompanha o que foi combinado.

A Jornada do líder apoia o trabalho com SGL, a reflexão e as ações práticas. O líder mantém a responsabilidade pelas decisões, pelo diálogo com os funcionários e pelos processos de gestão de pessoas da organização.

CAPÍTULO 09

Compartilhamento e privacidade

O SGL Coach distingue entre a sua própria conversa, o que você escolhe compartilhar com uma equipe e os dados agregados que a organização pode usar. Essa distinção permite combinar desenvolvimento pessoal e trabalho conjunto.

INFORMAÇÃO	QUEM PODE VÊ-LA NO PRODUTO
Conversa privada com JP2	Só você. A equipe e seu empregador não têm acesso.
Seu mapeamento completo	Somente você. Você pode compartilhar resultados selecionados.
Resultados compartilhados com a equipe	Os destinatários que você escolheu para cada etapa. Você pode escolher compartilhar alguns resultados com seu nome.
Publicações no Chat compartilhado	Os membros da equipe.
Visões gerais da organização	Líderes e leitores designados com acesso à unidade. Apenas dados agregados de quem compartilha seus resultados adiante.
Resposta à pesquisa	Você vê sua própria resposta. Seu empregador vê dados agregados. Os participantes recebem o mesmo resultado agregado que os líderes.
Ações e acompanhamento do líder	Pessoas com o acesso correspondente na organização. O restante da conversa de liderança não entra nesse compartilhamento.

Você controla o compartilhamento e a participação

O compartilhamento dos resultados do mapeamento começa desativado. Você escolhe o que compartilhar e com quem. Você pode revogar essa escolha. Responder a uma pesquisa da organização é uma escolha separada a cada vez. Essa escolha é independente do compartilhamento do seu mapeamento.

Um resultado agregado da equipe exige pelo menos três participantes que contribuam com dados. Para unidades organizacionais, o padrão é cinco, com um limite mínimo de três. As pesquisas sempre exigem pelo menos cinco respostas. Regras adicionais podem ocultar um resultado quando o cruzamento com outros dados puder identificar pessoas.

Os relatórios não usam conteúdo, temas ou resumos de conversas privadas de coaching. Você deve usar os resultados para o desenvolvimento conjunto. Você não deve usá-los para classificar funcionários nem tomar decisões individuais de gestão de pessoas.

Esclareça o uso antes de começar

Explique para que a organização usará as informações, quem terá acesso e como acompanhará as ações. Revise os acordos e o tratamento de dados. Envolve os funcionários e seus representantes antes de introduzir relatórios organizacionais e novas pesquisas.

O SGL Coach usa fornecedores para IA, voz, armazenamento e pagamentos, entre outros serviços. Suas conversas com o coach, as anotações do coach sobre você e suas respostas nos exercícios e na apostila ficam criptografadas no banco de dados. A chave não fica armazenada ali. Uma invasão do banco de dados dá acesso apenas a texto que ninguém consegue ler. Ainda assim, as conversas não têm criptografia de ponta a ponta, porque o serviço precisa descriptografá-las para que o coach possa responder. Portanto, quem tem acesso ao banco de dados e à chave pode tecnicamente ler essas conversas. O console que usamos para operar o serviço não tem nenhuma função que abra uma conversa. As cópias de segurança feitas antes da ativação da criptografia não estão criptografadas. Excluimos essas cópias quando o prazo de retenção termina. Você pode exportar seus próprios dados e excluir sua conta. O [aviso de privacidade](#) vigente descreve o tratamento dos dados e os fornecedores.

JP2 é uma IA e pode errar. O SGL Coach é uma ferramenta de aprendizado e desenvolvimento. Não é um serviço de saúde, terapia ou canal de denúncias.