

Mentoring Coletivo para Líderes

O papel do líder durante o
ciclo do colaborador



O que veremos hoje:

- As competências-chave da liderança
- Ética empresarial e integridade;
- O papel do líder na construção da ética;
- A cultura Condomínio Rural Lívio Andrighetti
- A Jornada do Colaborador;
- O Líder e o RH: uma parceria de grande valor;
- O Líder e o Liderado: Juntos nessa jornada;



**O exercício da liderança é uma construção.
Um processo de desenvolvimento
compartilhado.**

Estamos vivendo um processo de:

- **letramento digital;**
- **letramento emocional;**
- **letramento humano.**





A produtividade das pessoas cresce, em média, **31%** em ambientes saudáveis, onde se sentem respeitadas.

As lideranças influenciam, em média, **76%** a cultura organizacional.

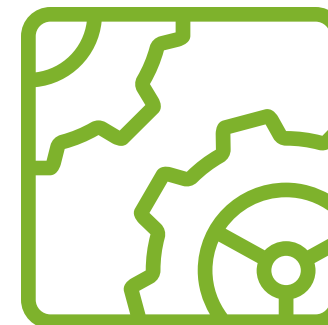
Fonte: Pesquisa da Universidade da Califórnia.

AS COMPETÊNCIAS-CHAVE DA LIDERANÇA



1

ADAPTABILIDADE



2

AUTOCONHECIMENTO



3 VISÃO DE NEGÓCIO



4 ORIENTAÇÃO A RESULTADOS



5

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



6

INCLUSÃO E EMPATIA



7

TOMADA DE DECISÃO



8 MATURIDADE, INTEGRIDADE E ÉTICA





8 MATURIDADE, INTEGRIDADE E ÉTICA

INTEGRIDADE

- Ser por inteiro;
- É fazer o certo, mesmo quando ninguém está olhando — e mesmo quando parece que todo mundo faz o contrário.
- Integridade não é a ausência de erros. Pessoas íntegras também erram tentando acertar e assumem de forma transparente quando algo não deu certo.

ÉTICA

- A palavra Ética vem do grego ēthiké , uma variação de ἦθος (éthos), que quer dizer costume, cotidiano, hábito;
- Se ética precisa de pensamento, ela não é uma descrição do cotidiano, mas um conjunto de decisões sobre ele.

Disponível
no Class!

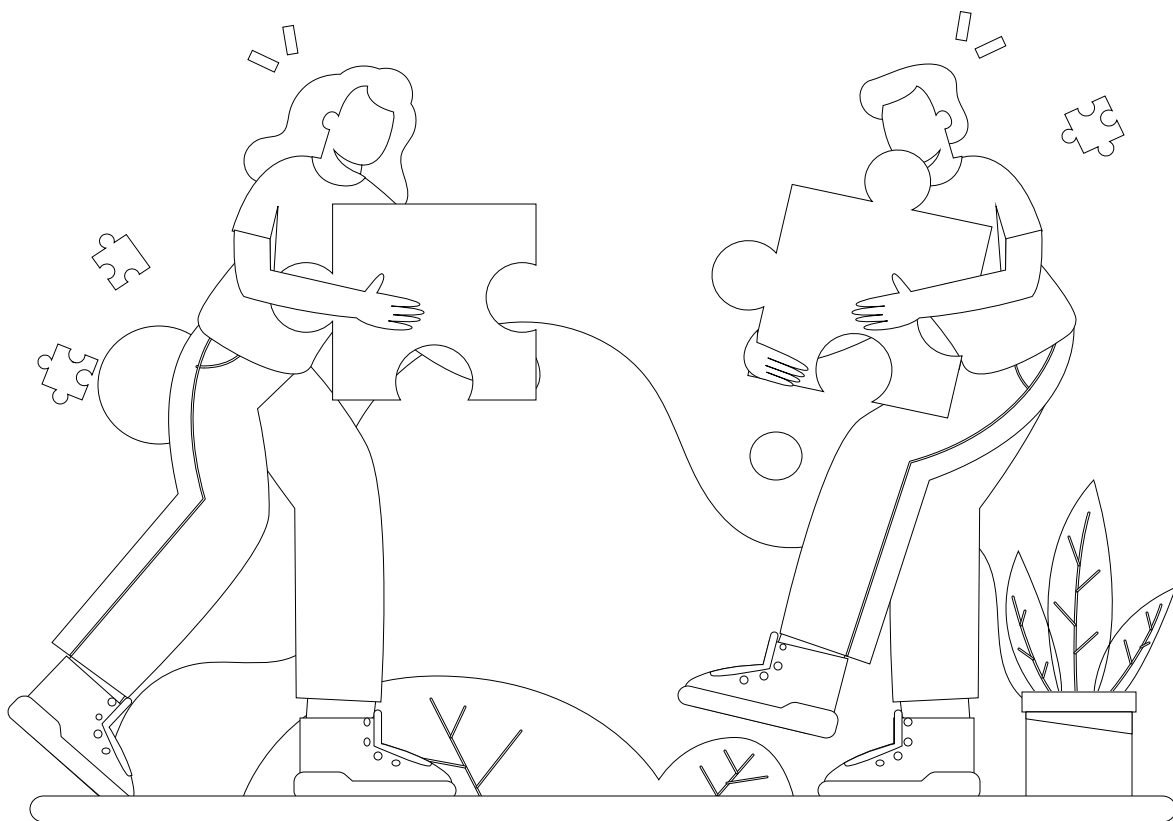
VÍDEO

Ética no trabalho: Qual a importância da
ética nas organizações?

Por: Gilberto Souza



Quem gostaria de compartilhar com o grupo as observações feitas?



//

A ética é um processo racional e contínuo baseado em fatos naturais e evidências, que avalia as consequências reais das ações sobre o bem-estar coletivo, ajusta intuições por meio da reflexão crítica e pode ser aplicada inclusive em contextos tecnológicos e organizacionais.

//

Peter Railton

Nas organizações, isso pode ser traduzido em:

- Decisões éticas não devem se basear em “achismos”, mas em evidências, impactos reais e coerência entre valores e ações;
- As revisões de políticas e práticas, à luz de novas informações, feedbacks e resultados, deve ser constante, evitando assim contradições entre discurso e prática;
- As decisões devem considerar o bem-estar de todos os envolvidos, cultivar ambientes de trabalho saudáveis e adotar práticas sustentáveis que gerem valor para a sociedade, e não apenas para os lucros.

Ética empresarial

Ética empresarial é o compromisso das empresas com a sociedade e com as pessoas que nela trabalham, indo além do lucro e da conformidade legal.

“ Empresas éticas não apenas sobrevivem, mas prosperam de forma sustentável e legítima. ”

Mario Sergio Cunha Alencastro

Andam juntas!

“ **Integridade** e **ética** é como a terra: se não cuidarmos todos os dias, não teremos colheitas amanhã. ”

Não é só sobre evitar problemas — é sobre plantar confiança. Porque, assim como na lavoura, o que a gente planta hoje, colhe amanhã.

Se a gente planta ética, colhe respeito.
Se planta honestidade, colhe credibilidade.



O papel do líder na construção da ética organizacional.



O papel do líder na construção da ética organizacional

- **Inspirar pelo exemplo:** líderes éticos vivem os valores que pregam.
- **Promover ambientes seguros e respeitosos**, onde todos possam se expressar.
- **Tomar decisões com base em impactos reais**, não apenas em metas financeiras.
- **Estimular a reflexão ética contínua**, adaptando a cultura às mudanças sociais.
- **Transformar a ética em vantagem competitiva**, integrando-a à estratégia.

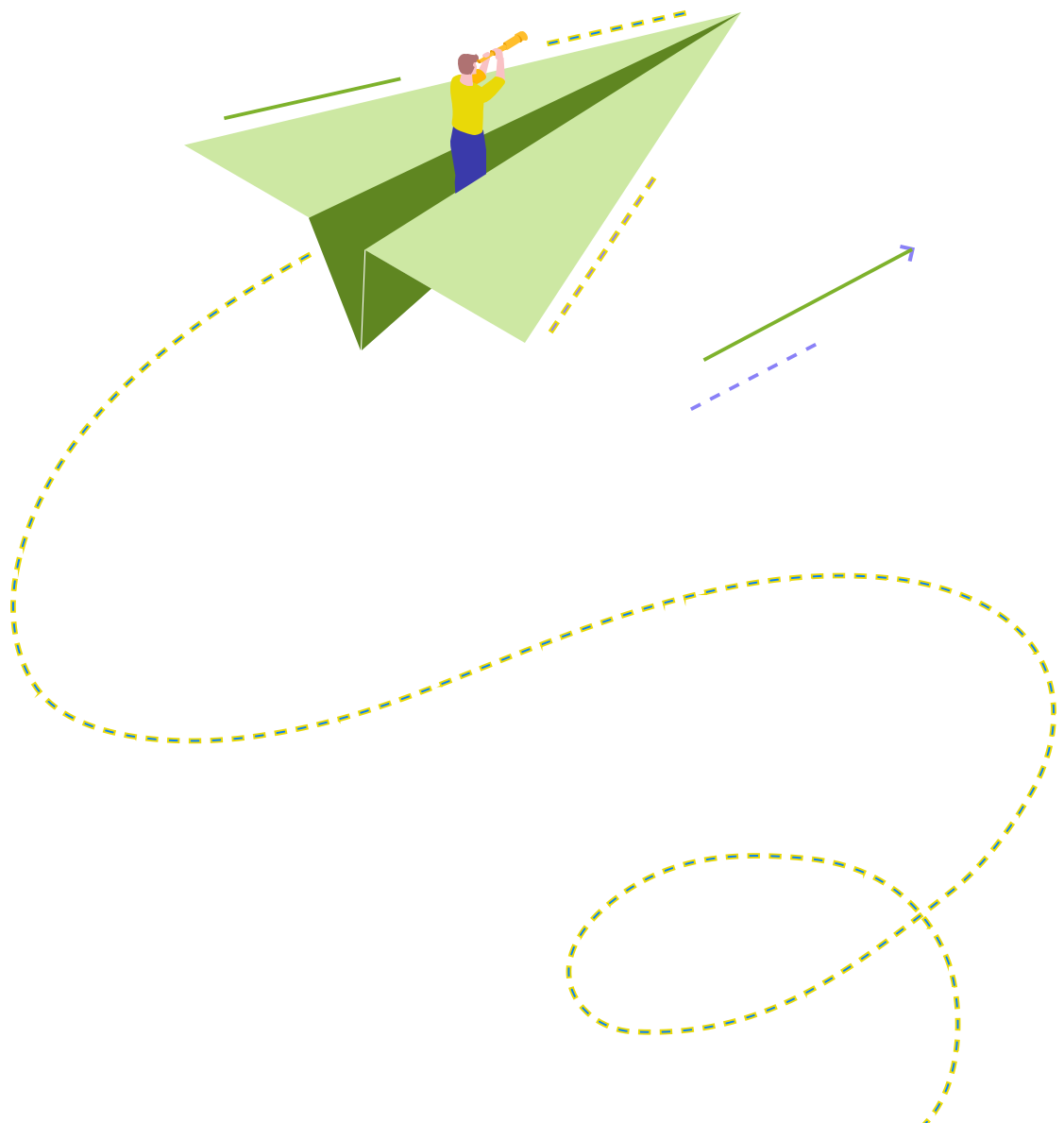
Líderes são os **guardiões**
da cultura desejada.



O PAPEL DO LÍDER

Cada colaborador tem influência no direcionamento da organização, porém, a liderança tem **o maior e mais direto impacto na cultura.**

A liderança **afeta a confiança da equipe**, e se eles terão os erros como oportunidades de crescimento ou fracassos que agem em detrimento da confiança de cada um.



A liderança...

...cultiva a base da cultura para empoderar os colaboradores, fazendo com que assim, cumpram com a missão da organização e tomem consciência do quão vital é a contribuição de cada um.

**“Suas atitudes falam tão alto
que eu não consigo ouvir o
que você diz.”**

Ralph Waldo Emerson





VAMOS OLHAR PARA A CULTURA DO
CONDOMÍNIO RURAL LÍVIO
ANDRIGHETTI



PROPÓSITO

Cultivar alimentos de forma sustentável, cuidando das pessoas, promovendo a segurança alimentar e zelando pelo bem-estar animal, com a utilização eficiente dos recursos, enquanto protegemos o meio ambiente para as gerações futuras.

VISÃO

Ser referência de alta produtividade por meio de tecnologia de ponta em todas as unidades, com equipes de alta performance e processos eficientes que sustentam perenidade do negócio.

VALORES

- Segurança e cuidado com as nossas pessoas.
- Respeito ao meio ambiente para ser sustentável.
- Tecnologia para inovar.
- Responsabilidade nas operações para garantir a visão de longo prazo.
- Compromisso com a ética nos relacionamentos, processos e negócio.



**A CULTURA QUE QUEREMOS
CULTIVAR.**

MANIFESTO DA CULTURA



The image features four vibrant blue and yellow macaws perched on the branches of a tree. The background is a solid teal color. The text is overlaid on the image, with the main title in large, bold, white capital letters and the subtitle in a smaller, white, sans-serif font.

A JORNADA DO LÍDER

Conectada a jornada do colaborador

A nossa **mentalidade** molda a
forma como vivemos e como
enxergamos o mundo.



Mudança de mentalidade



**Liderança nos
dias de hoje**

**Líder de Si x
Líder de Outros**

CONTEXTO ATUAL

TODAS AS GERAÇÕES NO MESMO AMBIENTE

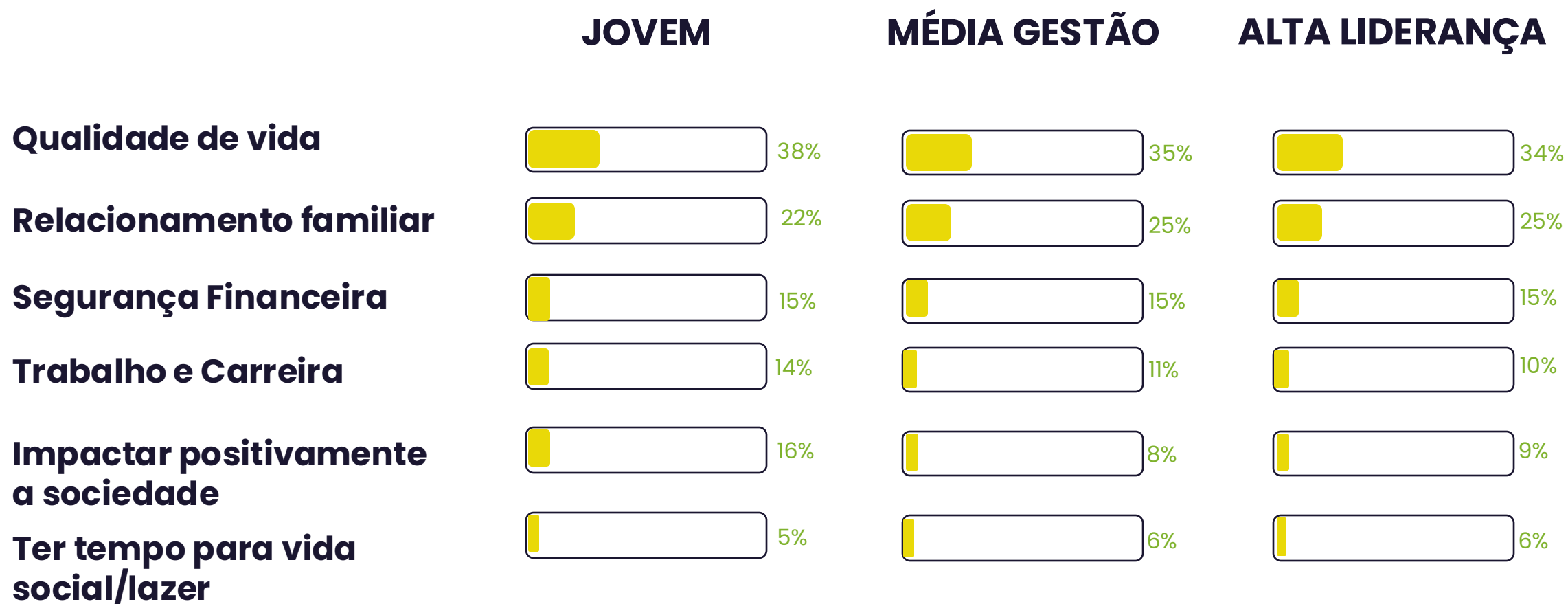
Baby Boomers Nascidos entre 1946 e 1964, esta geração recebeu o nome devido ao aumento da taxa de natalidade após a Segunda Guerra Mundial. (Categoria GPTW: 55+)

Geração X Nascidos entre 1965 e 1980, esta geração cresceu durante a Guerra Fria e foi a primeira a experimentar avanços tecnológicos. (Categoria GPTW: 45 – 54 anos)

Geração Y Ou Millenials, representam as pessoas nascidas entre 1981 e 1996, a maior presença no trabalho atual. (Categoria GPTW: 26 – 34 anos e 35 – 44 anos)

Geração Z Nascidos entre 1997 e 2010, esta geração é conhecida também como “nativa digital”, tendo a tecnologia como parte da vida desde sempre. (Categoria GPTW: Menos de 25 anos)

O QUE É MAIS IMPORTANTE NA SUA VIDA?



Fonte: Pesquisa Carreira e Sonhos (2023), Cia de Talentos

Necessidades Humanas

Por Willian Schultz

1 Inclusão (Necessidade de Pertencimento)

- Desejo de ser aceito e **fazer parte** de um grupo.

2 Controle (Necessidade de Influência e Autonomia)

- Necessidade de sentir que tem **controle** sobre sua própria vida e decisões.

3 Afeição (Necessidade de Conexão e Reconhecimento)

- Desejo de criar vínculos significativos e ser valorizado.



O que é liderança?

Liderança não é apenas um cargo. É uma condição, um comportamento humano, uma atitude que reflete em outros, inspira e mobiliza indivíduos e equipes.



Líder Desenvolvedor

O Líder Desenvolvedor estimula seus colaboradores a **ampliarem** a consciência e direciona-os a fim de alinhar os objetivos profissionais e da organização, possibilita a reflexão sobre os papéis e responsabilidades e influencia a evolução intencional.

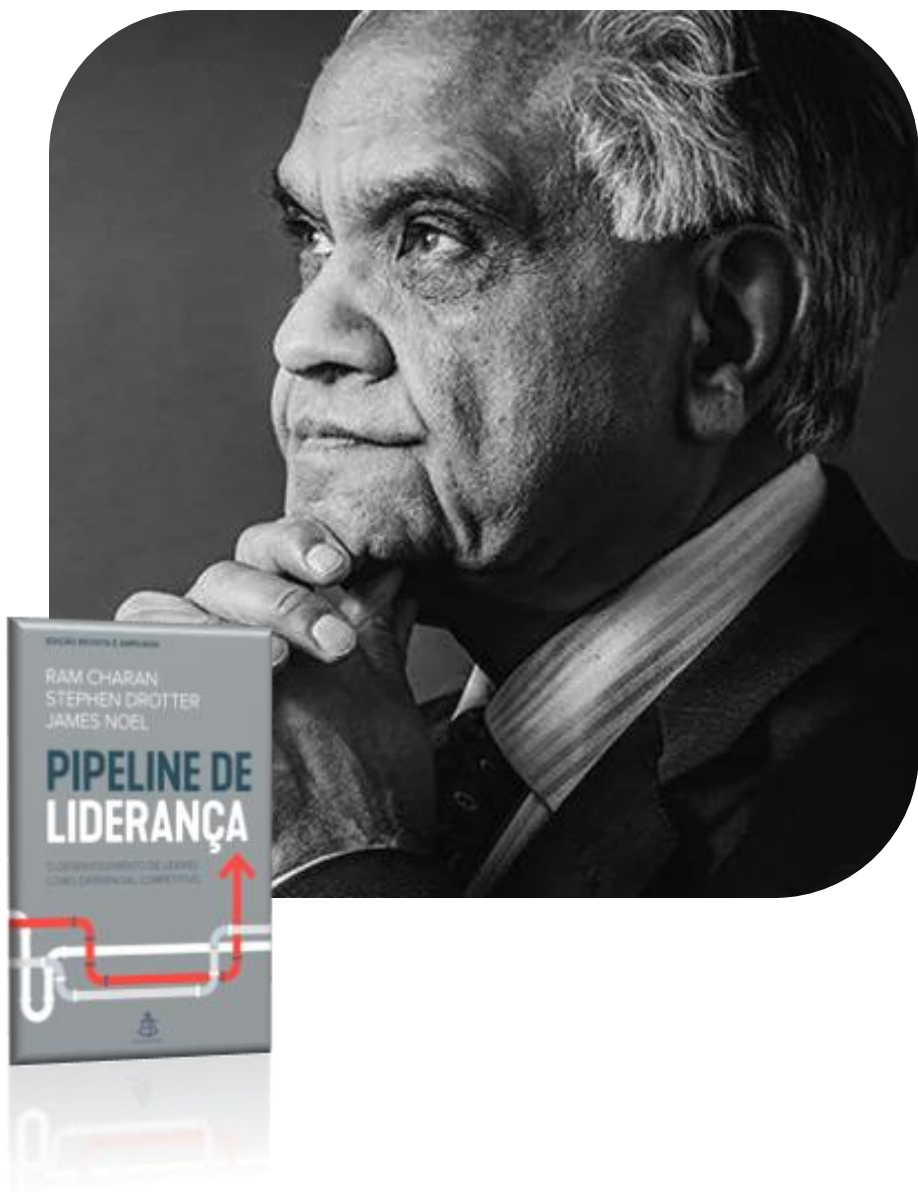
PREMISSAS BÁSICAS | PROFISSIONAIS

- **Institucional** | Zelar pela imagem e reputação da organização
- **Resultados** | Entregáveis – resultados consistentes
- **Gestão** | Métodos, ferramentas, rituais para assegurar os resultados
- **Liderança** – Como influencia, inspira e reflete os valores e propósito organizacional
| Conexão de pessoa para pessoas
- **Autoliderança e autocuidado** | Recarregar as energias, equilibrar os papéis na vida.

Pipeline da liderança

**O FLUXO DA LIDERANÇA
POR RAM CHARAN:**





O FLUXO DE LIDERANÇA POR RAM CHARAN:

É um dos caminhos que grandes empresas adotam para desenvolver líderes efetivos em diversas áreas da carreira.

O FLUXO DA LIDERANÇA POR RAM CHARAN:

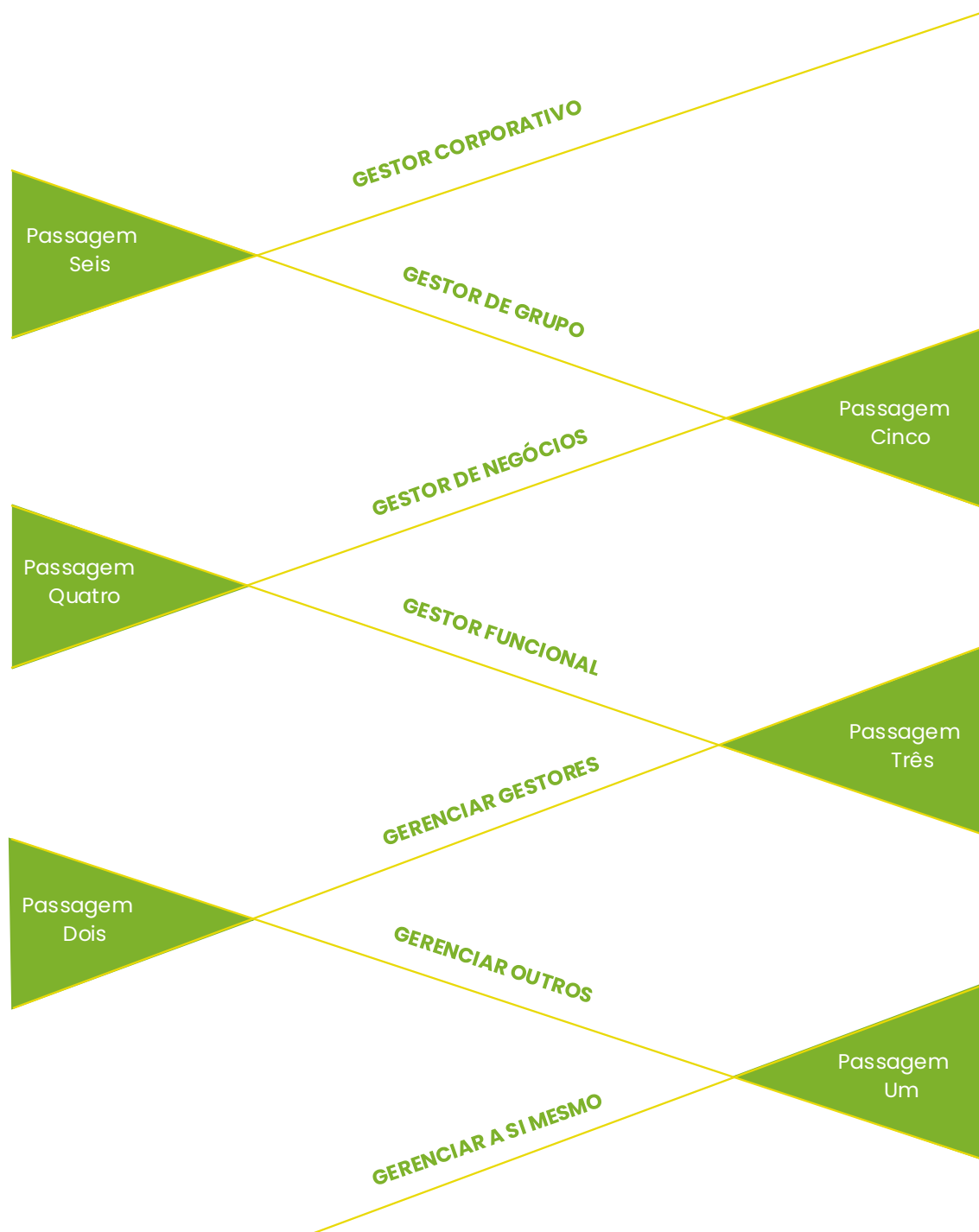


O Pipeline da Liderança, de Ram Charan, descreve seis transições cruciais no desenvolvimento de líderes:

- **De Gerenciado para Gerente de Si Mesmo** – Adquirir autodisciplina, responsabilidade e habilidades técnicas essenciais.
- **De Gerente de Si Mesmo para Gerente de Outros** – Aprender a delegar, desenvolver equipes e priorizar resultados coletivos.
- **De Gerente de Outros para Gerente de Gerentes** – Focar no desenvolvimento de líderes e na gestão indireta de equipes.
- **De Gerente de Gerentes para Gestor Funcional** – Desenvolver visão estratégica para a área e alinhar ações à empresa.
- **De Gestor Funcional para Gestor de Negócio** – Integrar diversas áreas e tomar decisões estratégicas para o negócio.
- **De Gestor de Negócio para Gestor Corporativo** – Pensar na organização como um todo, garantindo crescimento e sustentabilidade.

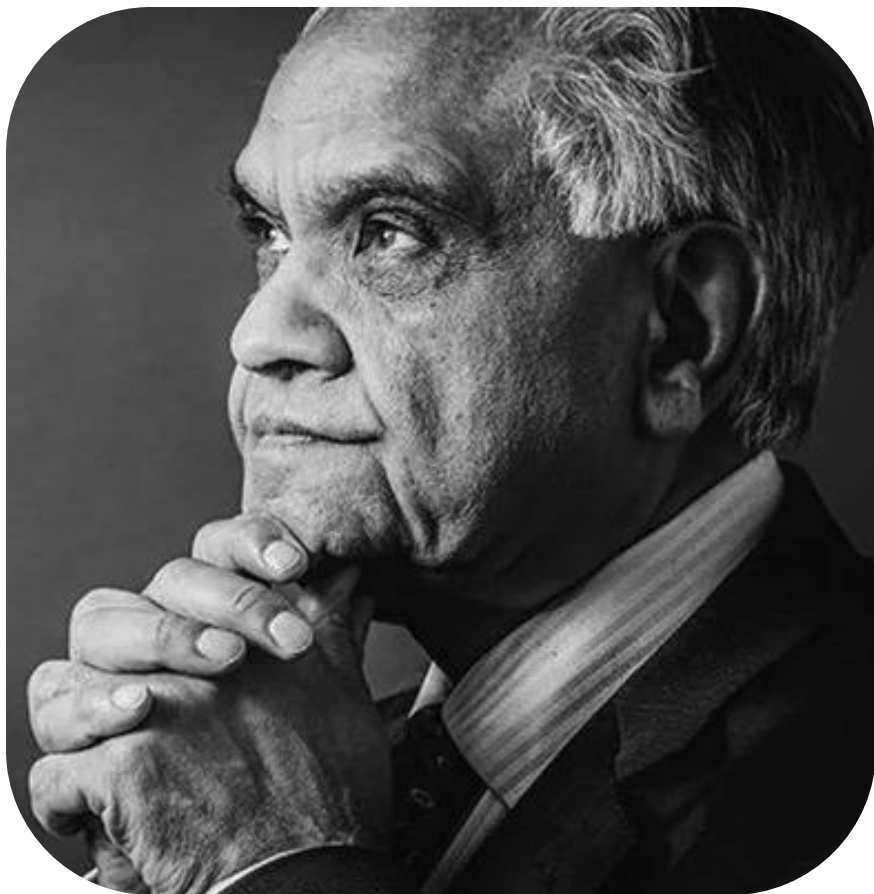
Cada fase exige novas habilidades, valores e mudanças de tempo dedicado às atividades.

Ram Charan



As passagens da liderança

Cada uma dessas etapas representa um desafio e um conjunto de habilidades únicas que se complementam para moldar líderes verdadeiramente eficazes.

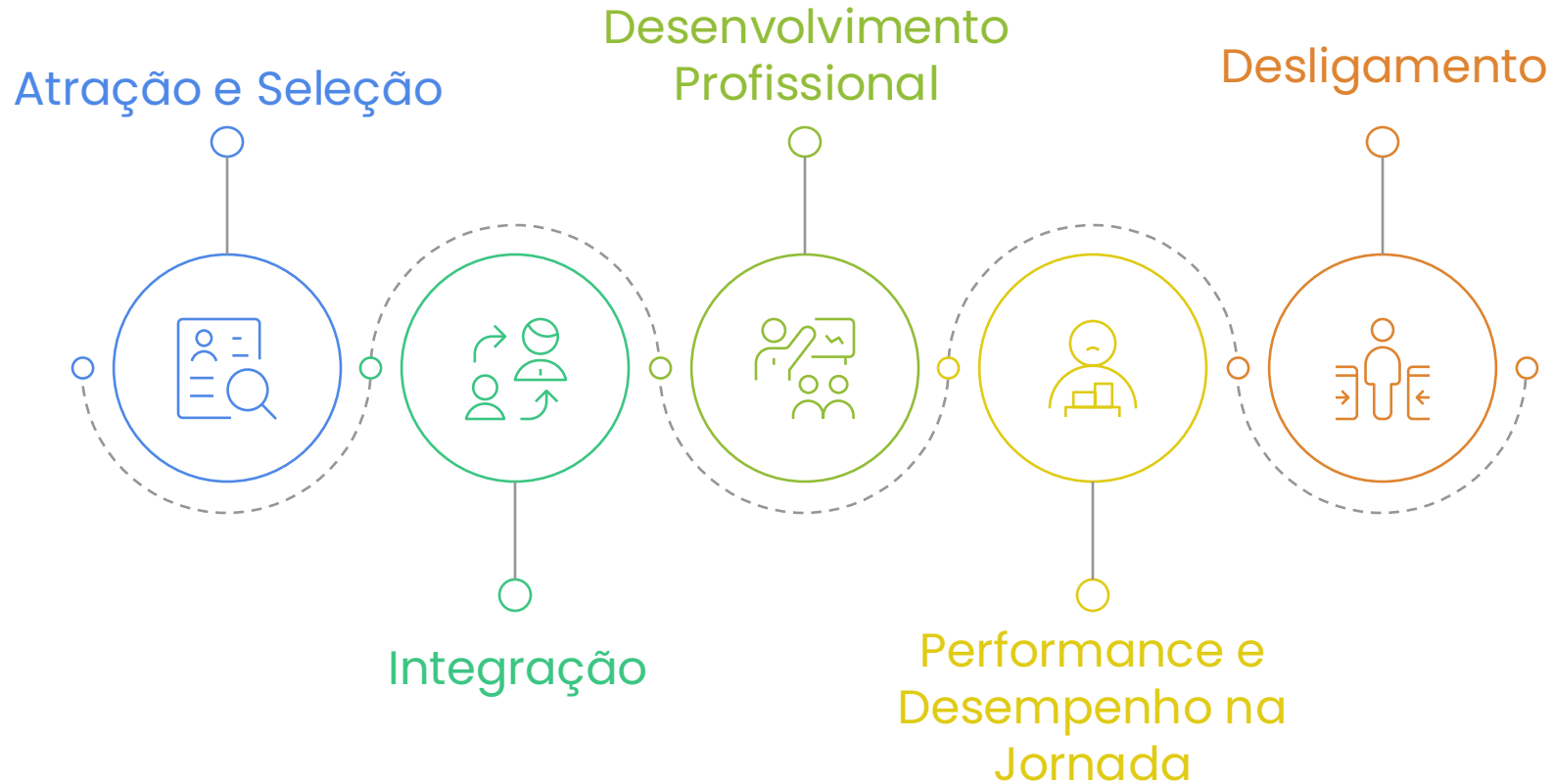


//

Para saber se o líder é orientado a pessoas olhe a agenda dele. //

Ram Charan

A Jornada do Colaborador



A Jornada do Colaborador

Envolve todas as Experiências do Colaborador com a organização

A experiência do colaborador ocorre a cada interação com a empresa, abrangendo tudo o que é observado, sentido e pensado pelas pessoas, **antes, durante e depois** de sua entrada na organização.

**Esta jornada faz parte de sua
experiência como líder e está
conectada a...**

Essa é uma Jornada do:



Líder



Colaborador



RH



É protagonista no **cuidado e desenvolvimento das pessoas**, por meio de boas práticas alinhadas às **estratégias do negócio**. Entende que sua função não é apenas garantir entregas, mas desenvolver pessoas ao longo de toda jornada na organização.



O colaborador é o **protagonista da sua carreira** ao plantar o seu futuro, contribuir para o presente, ser colaborativo e viver os valores e o propósito organizacional em sua essência.



É protagonista no **cuidado e desenvolvimento das pessoas**, por meio de boas práticas alinhadas às **estratégias do negócio**. Um RH de **Pessoas para Pessoas**, gerando valor tanto para o negócio quanto para as pessoas.



PARCERIA ENTRE RH E LÍDER

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Parceiro** do negócio e das lideranças.

LÍDER

- Líder e gestor do **negócio** e das **pessoas**.

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Propõe** as melhores práticas de gestão de pessoas conectadas aos objetivos de negócio.

LÍDER

- **Aplica** as melhores práticas de gestão de pessoas totalmente alinhado aos objetivos de negócio.

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Define e executa as melhores estratégias para atrair e selecionar** pessoas alinhadas à cultura organizacional e que atendam as necessidades dos cargos e funções. Também fortalece a **Marca Empregadora**.

LÍDER

- **Fortalece a Marca Empregadora e participa da seleção, apoiando na identificação do candidato mais adequado à necessidade da empresa.**

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Desenha** os programas de integração e **apoia** as lideranças em táticas que acelerem o nível de engajamento e pertencimento.

LÍDER

- **Recebe, acolhe, integra e orienta** os novos colaboradores, proporcionando uma experiência positiva e produtiva desde o início da jornada.

Papéis e Responsabilidades

RH

- Responsável por **informar** o líder , sobre controle de jornada e demais aspectos trabalhistas

LÍDER

- Responsável **por fazer** a gestão e controle da jornada e fatores que implicam nas relações trabalhistas

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Desenha** programas de desenvolvimento individuais e coletivos.

LÍDER

- **Dedica-se** ao seu desenvolvimento e de seus times, **aplica** o conhecimento adquirido e oportuniza um ambiente de aprendizado contínuo. Atua como **líder** e **mentor**.

Papéis e Responsabilidades

RH

- **Apoia e patrocina** as melhores práticas de liderança.

LÍDER

- **Vive** as melhores práticas de liderança e pede apoio para aprimorar-se no que se refere ao seu papel.

Papéis e Responsabilidades

RH

LÍDER

- Responsável por **orientar a carreira** e manter uma **comunicação próxima e ativa** com o colaborador durante toda a jornada.

Papéis e Responsabilidades

RH

- Responsável ajudar no compartilhamento das informações estratégicas para os líderes

LÍDER

- Responsável por garantir que as informações sejam compartilhadas com seus liderados .

Papéis e Responsabilidades

RH

LÍDER

SLC
Agrícola

- **Guardião e promotor da cultura organizacional.**

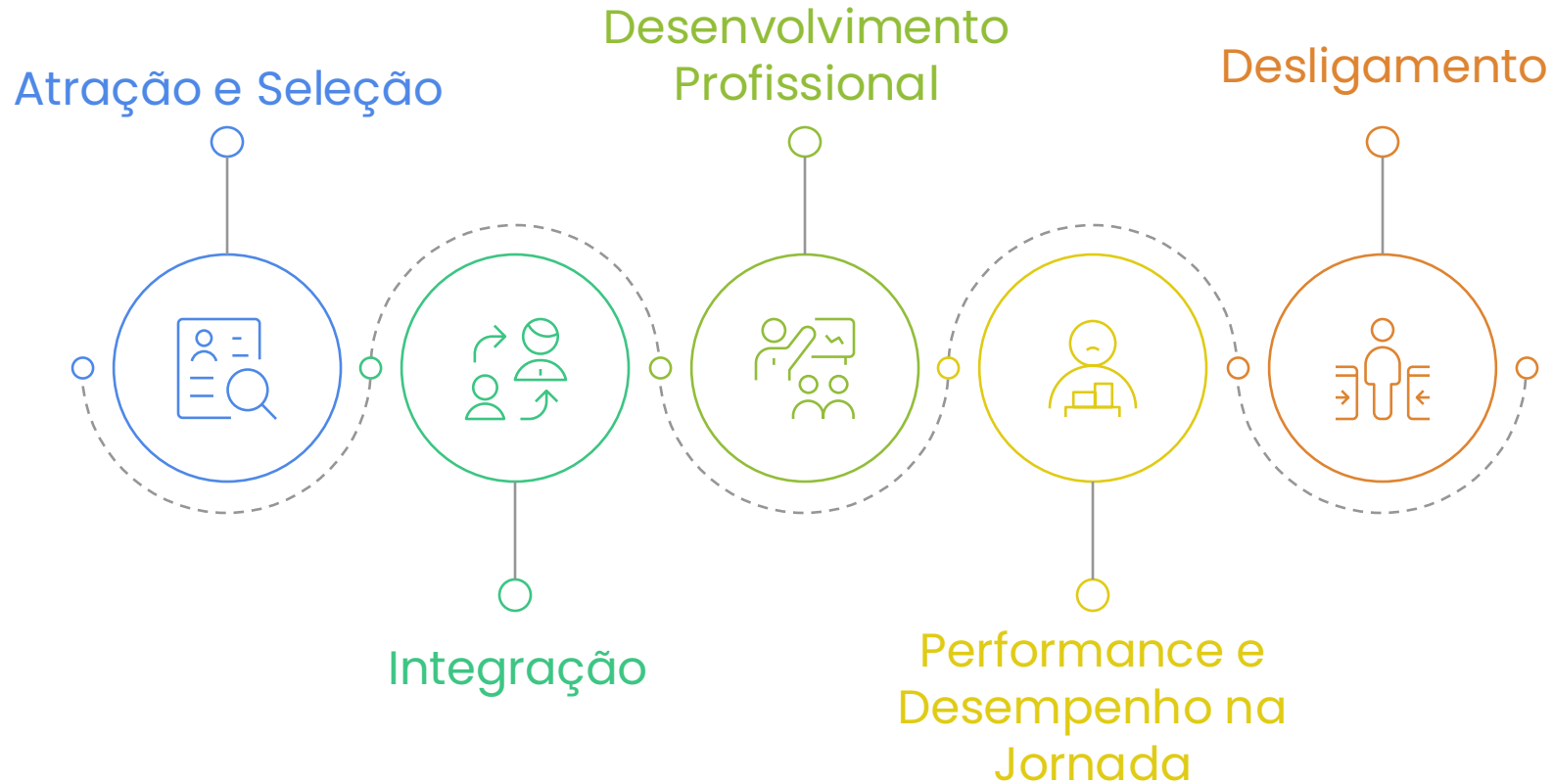


**LÍDER E LIDERADO JUNTOS NESSA
JORNADA!**

REFORÇANDO...

**Esta jornada faz parte de sua
experiência como líder que
está conectada a Jornada do
Colaborador.**

A Jornada do Colaborador



PLANO DE AÇÃO

4h

Papeis, responsabilidades e entregáveis



COMPROMISSOS e RITUAIS DE SUSTENTAÇÃO

O que farei para viver a Jornada do Líder que queremos SER?

QUEM?	QUANDO?	POR QUÊ?	QUAL O OBJETIVO?	PROJETO/PROCESSO

Próximos passos

**2º Encontro:
Mentoring coletivo online**



01.10

4h

**Papeis,
responsabilidades e
entregáveis**

Importante:

- Lembrem de guardar os materiais, eles serão usados durante todo o projeto;
- Enviaremos as atividades práticas entre um módulo e outro;
- Os encontros acontecerão via Teams e o link de acesso será enviado no grupo;

Dúvidas ou esclarecimentos?

Prontos para jornada?

OBRIGADA!

PELA CONFIANÇA