



**CON²⁰
GRE²³
GARH**



Insights Report

LEADedu



| ACOMPANHE-NOS: @ALEADEDU



O **CONGREGARH** é o maior evento sobre Gestão e Pessoas do Sul do Brasil e nós fomos os conectores de conteúdos durante todo o evento, construindo (ali na hora) insights sistêmicos que conectassem todos os conhecimentos apresentados pelos palestrantes e compartilhando-os no Palco Principal entre um bloco e outro da programação.

Como o nosso co-founder **Jey Ribeiro** disse em uma das conexões, “quando compartilhamos ideias, aprendemos mais sobre elas”. Por isso, compartilhamos agora um conteúdo descomplicado que traz um overview dos melhores momentos do evento.

**Relembre.
Evolua insights.
Compartilhe.**

Essa é a ideia.

Quer saber mais sobre o nosso trabalho com aprendizagem?

[Acesse aqui](#)

Clique e acesse o nosso novo portfolio lançado no **Congregarh**.



Visão do Futuro Regenerativo

Com Carlos Piazza

O nexialista abriu os trabalhos ampliando o olhar sobre o nosso tempo. Apresentou o mundo como uma realidade de pessoas cada vez mais desconectadas do real sentido da vida. Trouxe uma crítica para um presente de ações humanas movidas por modelos ultrapassados e não sustentáveis. Segundo ele, há um descompasso de tempos e de modelos entre as pessoas em relação ao trabalho, ao significado de emprego, ao que é realmente prioridade. A partir disso, o futurista ressaltou a importância do Propósito e de habilidades como Análise de Ambiguidade, Análise de Colapsos, Pensamento Crítico e Pensamento Sistêmico enquanto caminhos de construção de um futuro regenerativo.

Prioridades Estratégicas na Gestão de Pessoas

Com Sandro Araujo

O Diretor do Gartner compartilhou resultados atualizados de pesquisas que apontam a gestão da força do trabalho como uma das principais prioridades dos/as líderes de negócio em 2023. Dentre as iniciativas mais relevantes e estratégicas para o atual cenário empresarial, apontou Desenvolvimento de Lideranças, Design Organizacional, Gestão da Mudança e Gestão da Experiência do Colaborador como destaques. Além disso, Sandro destacou a gestão de despesas, a atenção aos talentos e a aceleração digital como ações proativas essenciais durante períodos de incerteza econômica.



Desmistificando a Economia

Com Dirlene Silva

A economista Dirlene Silva trouxe à tona a importância da perspectiva econômica para a construção de entendimento de cenários. Fez isso proporcionando um verdadeiro letramento sobre o tema. Mixando explicações descomplicadas de conceitos econômicos como inflação, dólar, taxa Selic e Arcabouço/Equilíbrio Fiscal com trechos da sua própria história de vida, ela criou conexões entre Economia, Pessoas e Negócios com o objetivo de apoiar, antes de mais nada, a construção de liberdade individual e da dignidade humana.

Buscando **programas de desenvolvimento e workshops** que falem a língua das pessoas e do seu negócio?

Conheça os **Projetos Customizados** da LEADedu.



Mergulhamos na realidade da empresa e customizamos as experiências para gerarem programas exclusivos de desenvolvimento.

Clique aqui

para saber mais!



Colaboração

Com Hermes Souza

A fala de Hermes foi emocionante do início ao fim. Com a fala “a vida é a experiência de aprendizagem mais rica de significado que existe”, ele afirmou que Educação é semente que nasce na gente em terras diferentes. Para elucidar isso, apresentou suas quatro grandes fontes formadoras que o apoiaram a hoje ser referência na construção e gestão de projetos de impacto social: Roça, Cidade, Cadeia e Favela. O líder social ainda apontou a importância de ser um bom escutador de histórias para de fato fazer a diferença em uma comunidade.

“Eu não chego falando, eu chego ouvindo”, disse ele.

Ao fazer uma dobradinha com nosso co-founder Jey Ribeiro no palco e ser perguntado sobre o que a humanidade precisa reaprender para tirar Colaboração do papel, Hermes fez um simples gesto que emocionou a todos: pegou na mão do Jey e saiu andando pelo palco. “Colaboração é isso”, finalizou ele.



FOTOGRAFIA: EDUARDO ROCHA



Conexões Tech: Laços Frágeis, Conexões Touch: Nós Fortes

Com Priscilla Duarte

Priscilla trouxe dados de uma realidade onde as pessoas estão sem tempo de qualidade para dialogar. Sensações como hiper aceleração, compressão do espaço/tempo e das experiências e emoções foram o cenário sobre o qual ela alertou, inspirada pelo sociólogo Zygmunt Bauman, que vivemos o auge das conexões líquidas em tempos pós-pandemia. Pessoas Virtuais e Autismo Social foram os termos utilizados por Priscilla para um desabafo emocionado: “As pessoas estão perdendo o seu melhor”. Além disso, consequências como a redução de competências, dificuldades de comunicação e tomada de decisão e a Síndrome do Impostor foram apontadas como sintomas de realidades corporativas que precisam rever rituais de gestão, repensar a forma como as pessoas interagem e analisar o papel de ambientes colaborativos na alta performance individual.



Podemos ser felizes neste mundo desafiador?

Com Renata Rivetti

Renata apresentou um mundo de mentes divagantes, repleto de vieses negativos e conflitos geracionais, apontando a Psicologia Positiva enquanto uma área de estudos que tem apoiado o entendimento sobre o que é de fato ser feliz nesse contexto. Apresentando felicidade como experiências de prazer e propósito, reforçou que essas são produtos de uma jornada de construção diária que pode ser impactada por 3 fatores centrais: predisposição genética da pessoa, circunstâncias externas e atividades intencionais. Para esse último, Renata ainda apresentou o modelo prático PERMAH criado por Martin Seligman enquanto 6 ações práticas para construção intencional de bem-estar: positive emotions, engagement, relationships, meaning, accomplishment e health.



O que impulsiona a inovação?

Com Andrea Iorio

Como trocar o motor do avião em pleno voo? Essa foi a provocação de Andrea Iorio para abrir o momento “O que impulsiona a inovação?”. Pensar e tomar decisões de forma diferente, engajar pessoas e executar com perspicácia são os três caminhos práticos apresentados por ele para o fomento de uma cultura de inovação. Andrea ainda nos trouxe um insight de muito valor: é preciso ressignificar as crenças que temos sobre o “perguntar”. “Perguntas poderosas geram coisas fantásticas”, disse ele. Além disso, Andrea apontou que uma transformação emocional é necessária para que as estruturas corporativas consigam explorar as oportunidades de inovação existentes e as pessoas possam se perceber aprendendo durante todo esse processo.

ROLOU NA ARENA CONGREGARH



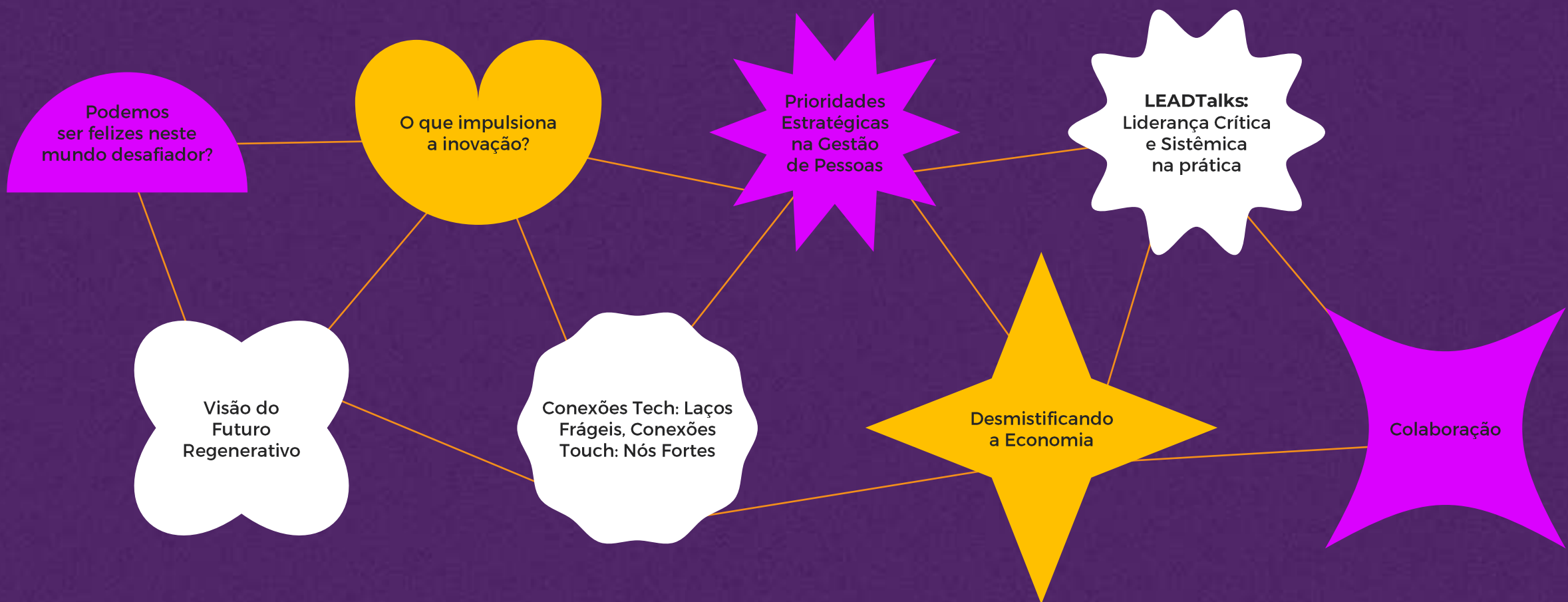
FOTOGRAFIA: EDUARDO ROCHA



LEADTalks: Liderança Crítica e Sistêmica na prática

Com Vanessa Maestrelli

Com a Arena Congregarh lotada, nossa Strategic Partner e Facilitadora de Aprendizagem LATAM Vanessa Maestrelli explorou com profundidade e praticidade as habilidades de Pensamento Crítico e Sistêmico abordando o tema por 3 vieses: neurocientífico, desenvolvimento humano e processos de pensamento práticos. Com a neurociência, a Van apresentou o sistema duplo de processamento cognitivo que explica como, biologicamente, se dá o pensamento crítico e sistêmico através da ativação do córtex pré-frontal. Pelo viés de desenvolvimento humano, Vanessa apresentou um modelo de ação/impacto que convidou as pessoas a refletirem sobre a influência de seus comportamentos em uma tripla perspectiva: em si, nas outras pessoas e nas atividades de negócio. Por fim, técnicas de pensamento lateral para análise de situações em múltiplas perspectivas e de pensamento sistêmico para análise de causa/efeito foram compartilhadas em uma verdadeira aula que deixou o público atento do início ao fim.



Conexão do Jey

Carlos Piazza e Sandro Araujo nos convidaram para uma postura mais protagonista em relação a diferentes contextos. Carlos nos provocou para uma postura de questionamento sobre o nosso papel nas redes das quais fazemos parte. Já Sandro nos provocou para agirmos com mais perspicácia através na escolha e execução de projetos de Gestão de Pessoas. Com isso, separei algumas perguntas que podem nos apoiar nessas missões:

Quais gatilhos (eventos, acontecimentos, tipos de projeto corporativo, etc.) me convidam para um pensamento mais sistêmico?

Quais perguntas posso fazer para investigar as relações de ação/reação ou causa/efeito entre os pontos/atores do sistema?

Que conhecimentos preciso adquirir para ampliar minha visão sobre o sistema que estou?

Qual lógica consigo perceber ao analisar esse sistema e como posso intervir nela buscando gerar o resultado que desejo?

Obviamente, análises conscientes e sistêmicas como essa se tornam ainda mais ricas de acordo com a quantidade de lentes que aplicamos sobre os pontos em análise. Por isso, podemos explorar os aprendizados gerados com Dirlene Silva, que nos trouxe um verdadeiro letramento para passarmos a aplicar a lente econômica como perspectiva de análise de cenário.

Quanto mais letramentos buscamos, mais lentes desenvolvemos. Quanto mais lentes possuímos, maior é o alcance do nosso olhar.

A realidade de Hermes é uma provocação viva disso.

Quantos dilemas e desafios corporativos poderiam ser resolvidos e superados a partir das boas práticas de Hermes que seguem vivas dentro das comunidades e territórios impactados por seus projetos. Isso me lembra o processo de pesquisa BlueSky, do design estratégico, que parte da premissa que as soluções para um determinado problema podem não estar no mesmo contexto dele. Pelo contrário, às vezes, as respostas estão em uma realidade de natureza completamente diferente daquela onde está a pergunta. Logo, Hermes também nos traz uma nova lente de boas práticas de gestão de projetos sociais que pode nos ser úteis, se quisermos olhar dessa forma.



FOTOGRAFIA: EDUARDO ROCHA

Já Priscilla nos apresenta uma lente cultural ao apontar a dificuldade de gerenciar o tempo, de se comunicar e tomar decisões como sintomas desse tempo de desconexão. Uso do Tempo, Interação e Tomada de Decisão, os 3 comportamentos-chave que desenharam uma cultura organizacional segundo Carolyn Taylor. Ou seja, além de enfraquecer nossa capacidade de desenhar culturas coerentes, a desconexão gera relações líquidas e uma sensação social e coletiva de insegurança crônica. Seriam esses os ingredientes que estão fazendo das nossas sensações de felicidade momentos cada vez mais raros?

Renata vem dizer que sim ao afirmar que emoções positivas, engajamento, relações positivas, significado, realizações e saúde são preditores de felicidade. Sendo esses seis pontos também produtos da interação social, ela corrobora com ideias que Harvard há muito tempo já comprova cientificamente: a sensação de felicidade e a habilidade de resiliência psicológica de um indivíduo são diretamente impactadas pela qualidade das redes que estabelece. Legal né?

E não é só isso que é impactado negativamente pela desconexão não. Andrea Iorio também trouxe que fica difícil inovar se:

- **não tivermos humildade perante o sistema do qual fazemos parte para assumirmos uma postura de aprendiz quando estamos explorando zonas desconhecidas para inovar;**
- **não estarmos abertos para coletar feedbacks e sensíveis para analisarmos esses dados;**
- **não transformarmos erros em processos de aprendizagem para nós e os demais.**

FOTOGRAFIA: EDUARDO ROCHA

Quer **criar experiências** com a nossa metodologia?

Conheça os **Formações em Learning Design** da LEADedu.

Formações em Design de Aprendizagem, Habilidades de Facilitação e Mentoria em Learning Design in company ou em cursos abertos.

Clique aqui

e demonstre interesse!

O cuidado para Além das Fronteiras da Empresa

Com Juliano Colombo



Sustentabilidade e bem-estar integral: qual a relação?

Com Ana Carolina Peuker

Juliano e Ana Carolina colocaram em pauta o papel dos negócios na construção da sustentabilidade humana. Enquanto Juliano deu luz para o papel da empresa com a comunidade que a rodeia, Ana destacou a responsabilidade dos negócios no combate às culturas tóxicas de trabalho pautadas por assédio e pressão psicológica. Ao apresentarem esses pontos como fatores que podem levar a empresa a um sério risco reputacional, os dois palestrantes consolidaram a visão de que a promoção da saúde física, da saúde mental e da dignidade social das pessoas são deveres que se aplicam da porta pra dentro e da porta pra fora.



Neurociência das Relações

Com Diogo Lara

Diogo chegou trazendo uma visão alternativa para a Pirâmide de Maslow ao questionar que fatores emocionais são sim capazes de se sobrepôr a questões básicas como a vida humana, por exemplo. Em sua fala, o neurocientista colocou as relações humanas no centro de muitas questões, dentre elas os obstáculos sociais que impedem as pessoas de pedirem ajuda ao viverem em sofrimento mental. Diogo ainda apontou o ser humano como o principal agente estressor da vida moderna e compartilhou dicas práticas sobre Autorregulação (reconexão interna) e Corregulação emocional (apoiar a regulação do outro). Com a pergunta arrebatadora “Quantos de nós já buscaram agradar desagradando a si mesmos?”, ele também colocou em pauta a redução da autenticidade humana em detrimento do sentimento de pertencimento.



Times que Funcionam

Com Lucas Freire

Lucas convidou o público para a “Revolução do Play”, uma abordagem que convida as pessoas a ressignificarem a crença historicamente construída de que trabalho e diversão são conceitos opostos. Ao apresentar a prática do assóvio como uma estratégia comportamental capaz de estimular sentimentos de leveza e bem-estar, ele apontou a importância da diversidade de estímulos (artes, cultura, aprendizado, contemplação, humor) para uma experiência de trabalho mais rica e repleta de significado. Com a frase “O mundo não vai perecer por falta de maravilhas, mas por falta de quem se maravilhe” de J.B.S Haldane, o palestrante trouxe a importância de observarmos as crianças enquanto exemplos da habilidade de maravilhar-se. Por fim, Lucas afirmou: equipes que funcionam trabalham em um Great Places to Play, lugares onde os talentos pessoais são celebrados e não punidos.





O que esperar da economia a partir de agora

Com Roberto Padovani

Roberto deu uma verdadeira aula sobre ação/reação na Economia ao explicar as relações de causa e efeito entre aumento de juros, travamento de consumo, empresas com políticas agressivas de desconto, redução de margem, demissões e aumento de desemprego. O economista ainda apresentou fenômenos que nos aguardam: pessoas saindo do mercado de trabalho brasileiro (seja por desistirem, para empreenderem ou para viverem com recursos do governo), queda da inflação e dificuldades de contratação. Além disso, alertou que não há crise econômica eminente, embora os esforços devam se manter concentrados na busca por eficiência produtiva e na redução de rotatividade.

Painel “Carreira Feminina: atos que estão mudando os fatos”

Com Kika Ricciari e Rose Russowski

No painel, as duas convidadas trouxeram a importância de uma atuação tripla envolvendo Cultura, Práticas Organizacionais e Comportamentos Individuais em torno de carreiras femininas. Ao apresentarem inúmeros dados de pesquisa, apontaram questões interessantes sobre o comportamento protagonista das mulheres no ambiente de trabalho: aquelas que se destacam, compreendem que merecem lugares melhores, delegam e influenciam.



Por um Propósito Possível

Com Felipe Urbano

Com o manifesto “Não podemos nos escastelar”, Felipe falou especialmente para os profissionais de gestão de pessoas. Ao afirmar que as pessoas estão se desconectando da profundidade que gerou os seus papeis, o palestrante resgatou a responsabilidade primária de manter a humanidade viva. Apresentando um cenário de obesidade digital onde as pessoas buscam incansavelmente por temas do momento e constroem saberes superficiais, ele trouxe a importância de voltarmos ao essencial. “As pessoas estão pedindo o básico e nós estamos no curso de metaverso” disse ele, ao clamar por menos castelos e mais propósito. Lucas finalizou analisando a humanidade enquanto uma rede onde pessoas impactam organizações, organizações impactam pessoas e essas duas impactam o mundo.

Vamos aprender sem tédio?

Conheça as **Experiências 100% Digitais** da

NOZZ
Empowered by LEADedu

Cursos energizantes para
você aprender sem tédio.

Clique aqui

e saiba mais.



Rebeldia Com Causa: O Impulso Humano à Transformação

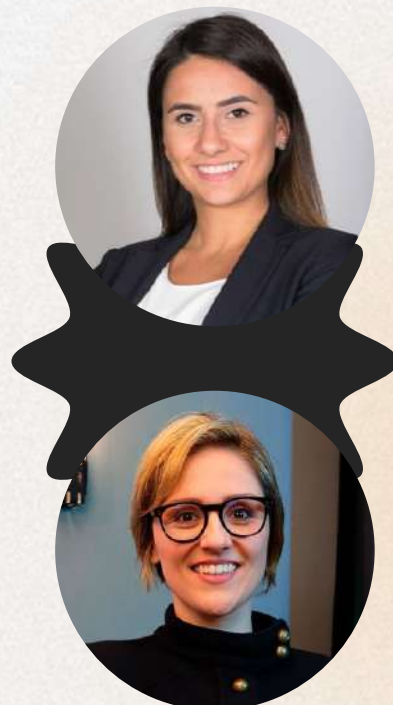
Com Clara Cecchini

Clara apresentou um conceito de “rebelde com causa” alicerçado em três posturas ativas: aquela pessoa que repensa questionando as próprias certezas, que critica relacionando-se ativamente com o contexto e que provoca implicando-se na transformação. Ela apontou ainda a importância da humildade para que pessoas rebeldes não se tornem pessoas tiranas e complementou apresentando outros traços da rebeldia com causa: curiosidade, empatia, engajamento, risco, divergência, provocação com intenção, coragem e bom humor.

Painel “Repensando a Mudança”

Com Beatriz Chaves e Lauren Aita

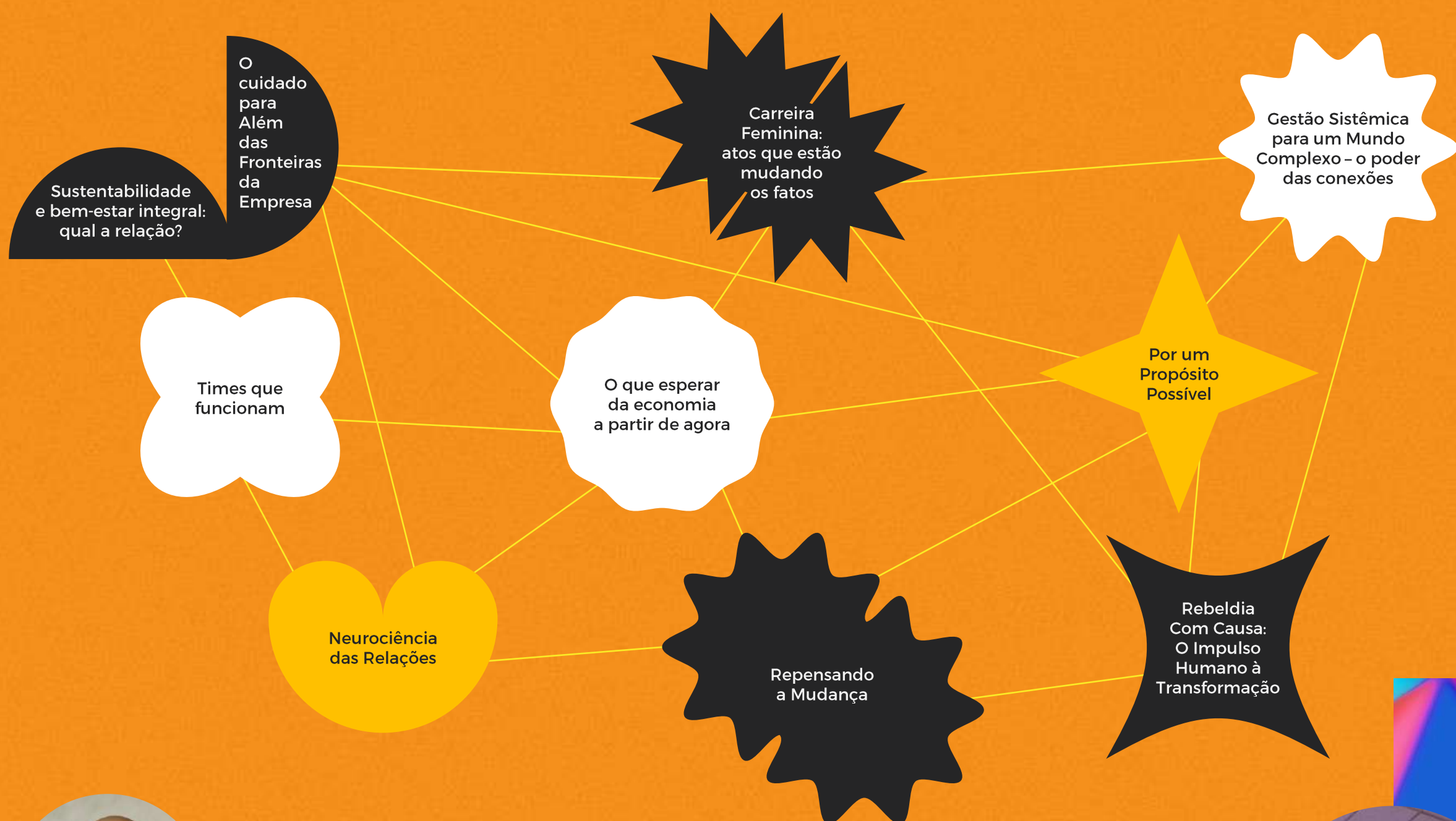
Beatriz e Lauren convidaram o público para uma mudança de visão sobre o trabalho: de trabalhar mais (exaustão e muito desgaste para entregar resultados) para trabalhar diferente (autonomia e engajamento na busca por resultados). Segundo elas, a mudança precisa começar do menor organismo social (os times) para o maior, sendo do líder-gestor a responsabilidade de migrar do comando e controle para o fomento da autogestão. Explorando a abordagem da Humanocracia, as painelistas afirmaram que as organizações, ao definirem suas estruturas de trabalho, perdem muito potencial humano e acabam também se autossabotando.



Gestão Sistêmica para um Mundo Complexo – o poder das conexões

Com Marina Pechlivanis

Com a citação “Descobrir profundidade em tudo. Eis uma qualidade incômoda.” de Nietzsche, Marina sensibilizou o público para o desenvolvimento do olhar sistêmico. Utilizando a fantástica analogia da Rede de Indra, demonstrou que todos os pontos espelham e são espelhos em um sistema. Ao trazer a pergunta “o que é tudo?”, complementou explicando que o “tudo” existe e o seu tamanho depende do ponto de vista do observador. Através do conceito de Consciência Onírica do Coletivo, Marina explorou a importância de se compreender as épocas e seus delírios, mitos e utopias. “Tudo é uma infinita independência.” disse ela, encorajando o público a explorar os sistemas complexos dos quais faz parte a fim de criar conexões de valor e construir inteligência coletiva.



Conexão do Jey

Juliano e Ana nos provocaram para dois olhares em torno do S da sigla ESG: Sustentabilidade Humana, fora e dentro da empresa. Fizeram isso apontando para transformações que precisam acontecer em nível de comunidade e de clima organizacional.

Em nível de comunidade, estamos falando de projetos que criam diálogos entre empresa e comunidade e espaço de colaboração em torno da construção de uma melhor qualidade de vida no território que é impactado, direta ou indiretamente, pelas atividades core do negócio. negócio. Em nível de clima organizacional, nos referimos a iniciativas focadas na construção de sustentabilidade humana que embarquem questões físicas, mentais e sociais.

Independente do foco, todos esses movimentos possuem um propósito comum: reduzir a incidência de **fatores que prejudicam ou oprimem a energia humana**. E vamos entender energia humana aqui como aquela utilizada por qualquer pessoa para que possa explorar o seu potencial, desenvolver outros e assim construir dignidade.

Inspirado por isso e também pela fala do Diogo, desenvolvi algumas perguntas de investigação sistêmica que podem apoiar a construção de iniciativas com esse foco:

- **Quais fatores são percebidos pelas pessoas como estressores disfuncionais (que interferem na sua capacidade de explorar o potencial que possui ou se autodesenvolver) e que podem estar diretamente ou indiretamente relacionados com as atividades do meu negócio?**
- **Quando esses fatores se tornam disfuncionais e por que, segundo elas?**
- **O que as pessoas pensam e sentem em relação a isso?**
- **Que partes dessa realidade podem mudar a partir de recursos e comportamentos dessas mesmas pessoas? O que está nas mãos delas? (coloquemos aqui uma lente de justiça e reconheçamos apenas a existência dos recursos que elas realmente têm e que não foram afetados por nenhum estressor)**
- **Que partes dessa realidade só mudará se essas pessoas receberem apoio? Que tipo de apoio é esse? Ele hoje está disponível?**



FOTOGRAFIA: EDUARDO ROCHA



Com base nessas perguntas, teremos mais demarcadas as zonas de atuação cobertas e descobertas. A partir disso, é chegada a hora da pergunta mais interessante:

➤ **Qual a visão do meu negócio sobre o seu papel em relação a essa questão?**

Precisamos fazer perguntas e buscar entender de que forma a sustentabilidade da energia humana está sendo endereçada na estratégia da empresa. Dessa forma, provocamos as discussões que precisam acontecer em torno desses pontos e delimitamos de forma responsável e alinhada a abrangência da responsabilidade empresarial sobre questões de sustentabilidade.

Percebam que, independente do movimento, o compromisso central está em torno dessas três coisas: **saúde física, saúde mental e dignidade social**. Esses são recursos importantes que, se garantidos, apoiam o desenvolvimento de muitos outros.

As pessoas precisam de autoestima para resgatarem o artista que existe em si, explorarem seus próprios talentos, serem autênticas, nutrirem um olhar esperançoso e maravilhado. Lembram do convite do Lucas?

Saúde física e mental são as **bases primárias do engajamento e da produtividade**. Pessoas permanecerão e atingirão alta performance se estiverem saudáveis. Se Roberto nos traz que, no atual contexto, rotatividade e eficiência devem ser pontos de atenção das organizações, a saúde se torna também uma questão econômica.

Acredito que a conclusão que chegaremos aqui não seja nova para você, mas não deixa de ser incrivelmente atual: **cada pessoa dá o que tem**. E o que se tem é a energia que vai mobilizar cada pessoa a fazer as mudanças trazidas por Kika, Rose, Felipe e Clara acontecerem: protagonismo de carreira, consciência de propósito e rebeldia com causa.

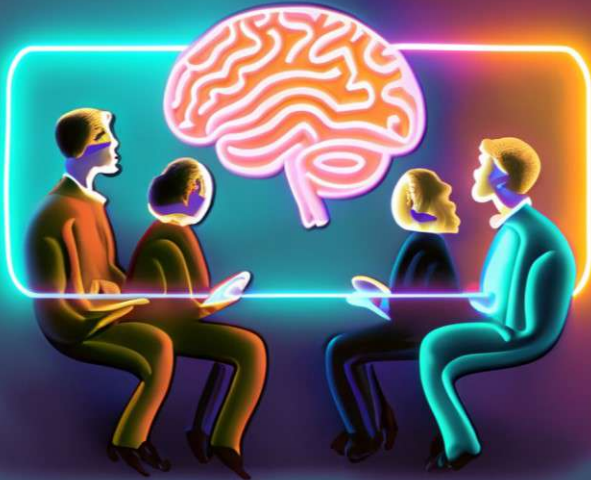
Provavelmente, você não é a única pessoa envolvida e interessada nas questões que estamos discutindo aqui, certo? Se eu pudesse te dar uma dica, seria: **Compartilhe!** Por dois motivos:

Primeiro, porque ao compartilhar com outros, você acaba aprendendo mais sobre o assunto (aqui na LEADedu chamamos esse método de Learning By Sharing).

Segundo, lembra da Rede de Indra apresentada pela Marina? Em uma rede, todos os pontos espelham e são espelhos. Imagina se aplicássemos essa ideia aos nossos conhecimentos e os colocássemos à disposição das nossas redes. Transformações rápidas e consistentes começariam a acontecer, não acha?



Leve a metodologia
**Learning
by Sharing**
para sua empresa.



Potencialize os conhecimentos através de um método exclusivo em que as pessoas ensinam aprendendo e aprendem ensinando.

[Clique aqui](#)

e solicite informações.



Gestão de Cultura por Valores

Com Gui Marback

Gui apresentou um cenário de mundo em que as pessoas estão vivendo um questionamento coletivo sobre o sentido e significado da vida e a sua relação com o trabalho. Ao apresentar esse contexto como um momento de oportunidade ou um “degrau evolutivo”, como ele diz, trouxe o fortalecimento da saúde organizacional com um possível caminho para que empresas se tornem campos de reconexão entre pessoas e propósitos. Para isso, apontou quatro práticas empresariais específicas: implantar uma equipe executiva coesa, criar clareza, reforçar clareza e super comunicar clareza. Em termos de cultura, o palestrante também compartilhou um plano de trabalho de cinco fases que podem estruturar essa transformação: 1) compreensão do estado atual da cultura; 2) comprometimento e alinhamento da alta liderança; 3) cocriação da estrutura de governança através de processos de aprendizagem; 4) construção da nova cultura; 5) conferência de resultados. Por fim, Gui apresentou uma estrutura de mudança pessoal como chave de grandes transformações composta por necessidades individuais, crenças e valores e comportamentos.

O Impacto das Experiências nas Pessoas

Com Suzie Clavery



Suzie revelou dados de um estudo que apontam as necessidades centrais das pessoas no ambiente de trabalho: oportunidade de crescimento, reconhecimento, compromisso social, ambiente prazeroso, remuneração e benefícios. A partir delas, apresentou a Employee Experience como uma jornada a ser pensada estrategicamente para atrair e reter talentos. Abordando a integração dos ambientes culturais, tecnológicos e físicos para a construção de uma experiência completa que faça sentido para as pessoas, Suzie compartilhou quatro tipos de momentos na experiência do colaborador que podem ser pensados intencionalmente pela empresa: 1) momentos de elevação: aqueles que se destacam em um nível acima no cotidiano das pessoas (ex.: promoção em um dia de trabalho); 2) momentos de insights: aqueles que reconstroem a compreensão das pessoas acerca delas mesmas e do mundo (ex.: nascimento de um filho); 3) momentos de orgulho: aqueles marcantes que captam o melhor das pessoas (ex.: premiações); 4) momentos de conexão: aqueles que estimulam o compartilhamento de momentos marcantes dentro da empresa com outras pessoas.



O Papel do Líder Sustentável para a Estratégia ESG

Com Ricardo Voltolini

Pense em um momento que ajudou e muito no entendimento das pessoas acerca do que é uma Liderança Sustentável na prática! Foi isso que rolou com o Ricardo, que apresentou um cenário de mercado onde um deslize nas questões relacionadas a ESG pode acabar com o valor construído por uma empresa ao longo da sua história. A partir disso, compartilhou um conceito de liderança que comanda a construção de estratégia ESG, identifica impactos socioambientais e de governança na cadeia de valor, avalia cenários, riscos e oportunidades em ESG e envolve/educa colaboradores. Dentre as competências centrais para o desempenho desse papel, o palestrante destacou as habilidades de incluir stakeholders no processo de transformação, pensar sistemicamente, enxergar a longo prazo e inovar de forma disruptiva. Dessa forma, Ricardo finalizou apresentando a mentalidade que pode suportar essa nova postura: saber ouvir com a tranquilidade de estar fazendo certo e aceitar a transparência como a nova regra do jogo.



A Dinâmica dos Estereótipos

Com Rita Von Hunty

Quem viveu esse momento único sabe o que vamos falar aqui. Rita Von Hunty iniciou fazendo um verdadeiro letramento em torno do termo “cultura” enquanto a capacidade de se cultivar algo, principalmente na forma de valores e significados de um povo ao longo de um tempo. Tratando a linguagem como um fenômeno criador de sentidos, a professora apresentou o conceito “Gestalt da Palavra”. Com ele, explicou o surgimento dos estereótipos enquanto significados atribuídos a semânticas de acordo com os modelos de mundo de um povo. Como consequências desse movimento, Rita apresentou a ideia de crime já possuir corpo e identidade, sucesso ter cor de pele, profissão e lugar em que mora na cidade, etc. Com isso, a ideia de preconceito foi explorada com a premissa de que, em uma cultura, não há discriminação movida por fatores aleatórios uma vez que já há valores e significados instalados na mentalidade coletiva. Em linhas gerais e significativas, o alerta que ficou latente para todos foi o de ressignificarmos o conceito de “vieses inconscientes”, já que existe um processo histórico e uma construção imagética que também pode gerar comportamentos conscientes.

Líderes que formam Redes

Com Dan Cockerell

Traçando um paralelo entre os conceitos de transação e interação, o ex-vice-presidente da Disney compartilhou boas práticas construídas ao longo da carreira. Apresentando um conceito de liderança que envolve ativamente o time na investigação e na resolução de problemas, Dan ressaltou que não há liderança sem “goes gamba”, ou seja, sem mergulhos reais no dia a dia para ver o negócio acontecendo. A curiosidade genuína pelo cliente, o reconhecimento sistemático do time e um olhar que percebe os funcionários da linha de frente enquanto os grandes heróis da operação foram três das premissas pautadas por Dan para que uma liderança consiga ir além das suas próprias visões, habilidades e conhecimentos. “Precisamos perceber o quanto cada indivíduo é importante”, disse ele, em uma fala inspiradora que reforçou a conexão humana enquanto um hábito a ser cultivado.



Que tal se desenvolver com quem treina grandes líderes em empresas como **John Deere, RBS, ANDRITZ e Braskem?**

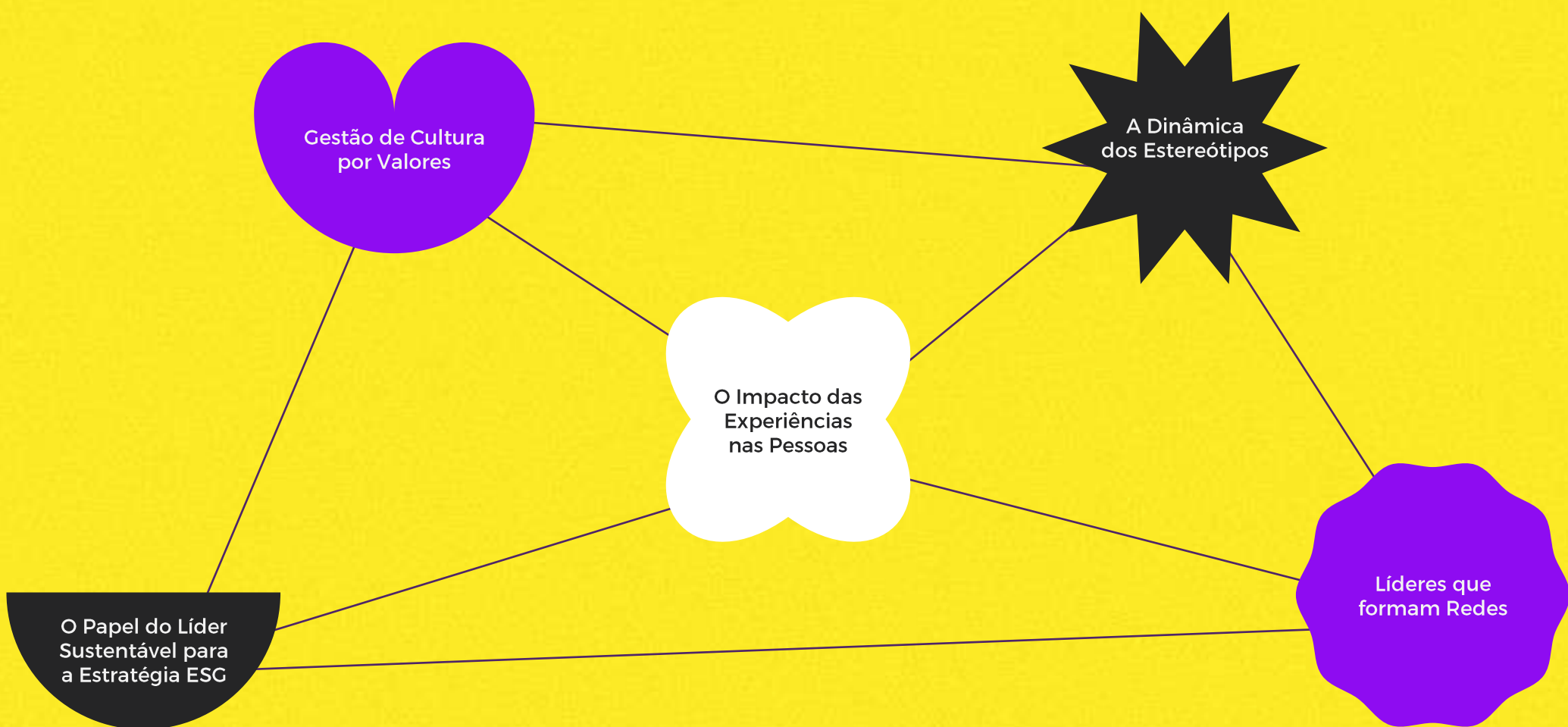
Conheça os **Cursos Abertos** da LEADedu.



Eventos ao vivo que misturam experiência, reflexão, teoria e prática para apoiarem a construção do seu novo repertório de habilidades.

Clique aqui

e demonstre interesse,



Conexão do Jey

O papel da liderança tem sido o ponto central dessas discussões. Ampliemos o significado dessa palavra para qualquer pessoa que possua consciência de liderança e influência sobre outras, **independente de autoridade**. Aqui, liderança é um agente que mobiliza pessoas/estruturas em torno de novos comportamentos/funcionamentos.

Na abordagem de gestão cultural trazida pelo Gui, as lideranças são percebidas como potenciais porta-vozes daquilo que deve ser encorajado e desencorajado no dia a dia do negócio. Elas têm a capacidade de criar coerências e reduzir incoerências, dois movimentos através dos quais a empresa gera **credibilidade percebida** pelas pessoas.

Credibilidade aqui é uma premissa básica para que as pessoas confiem na verdade e na solidez da cultura da empresa. Sem isso, qualquer iniciativa focada na qualificação das suas jornadas de trabalho pode fazer pouco sentido ou ainda parecer frágil. Resgatando o que Susie nos trouxe: gerar valor percebido pelas pessoas é o maior indicador de uma Employee Experience eficaz.

Reparem que falei “valor percebido pelas pessoas”, o que demanda de fato mergulhar no universo delas, se desencastelar e quebrar pressupostos sobre o que pensam, sentem e de fato querem. **Incluir as pessoas, ampliar a visão, pensar sistemicamente e abrir-se para o novo** parecem mesmo ser habilidades transversais que independem do contexto de aplicação. Ambas foram abordadas por Ricardo e Dan, com perspectivas diferentes e traduzindo um mesmo “fazer”. Um fazer de liderança que entende as lógicas das estruturas em funcionamento e acessa as informações emocionais das pessoas apoiado por uma clara consciência de ponto de chegada.

Rita então nos presenteou com mais um elemento nessa equação. Algo que considera nosso processo histórico e torna esses aprendizados sobre liderança ainda mais aplicáveis à nossa cultura. Ao abordar a importância de compreendermos a origem dos comportamentos e as realidades geradas através da linguagem, ela apontou não só a importância de uma liderança humanizada/atenta ao presente e sustentável/conectada ao futuro, mas também de **uma atuação consciente do passado e de seus desdobramentos** na sociedade atual.



FOTOGRAFIA: EDUARDO ROCHA

An abstract background featuring a complex pattern of overlapping triangles in shades of blue, purple, and teal. Two hands are visible: one on the left side, palm facing up, and another at the bottom right, also palm facing up.

Somos um
ecossistema
de soluções de
aprendizagem
inovadoras.

Confira nosso **Portfolio**



Insights Report

LEADedu



| ACOMPANHE-NOS: @ALEADEDU