

# LÍDERES

DE  
SUCESSO

DOMINE O JOGO DA LIDERANÇA







BRAZIL

BOLIVIA

PARAGUAY

940  
EMPRESAS

URUGUAY



Inttegra

**73 colaboradores**

104 Consultores Certificados

softwares | apps

sensores

cursos

Livros

Consultorias



**POR QUE ESTAMOS AQUI HOJE?**

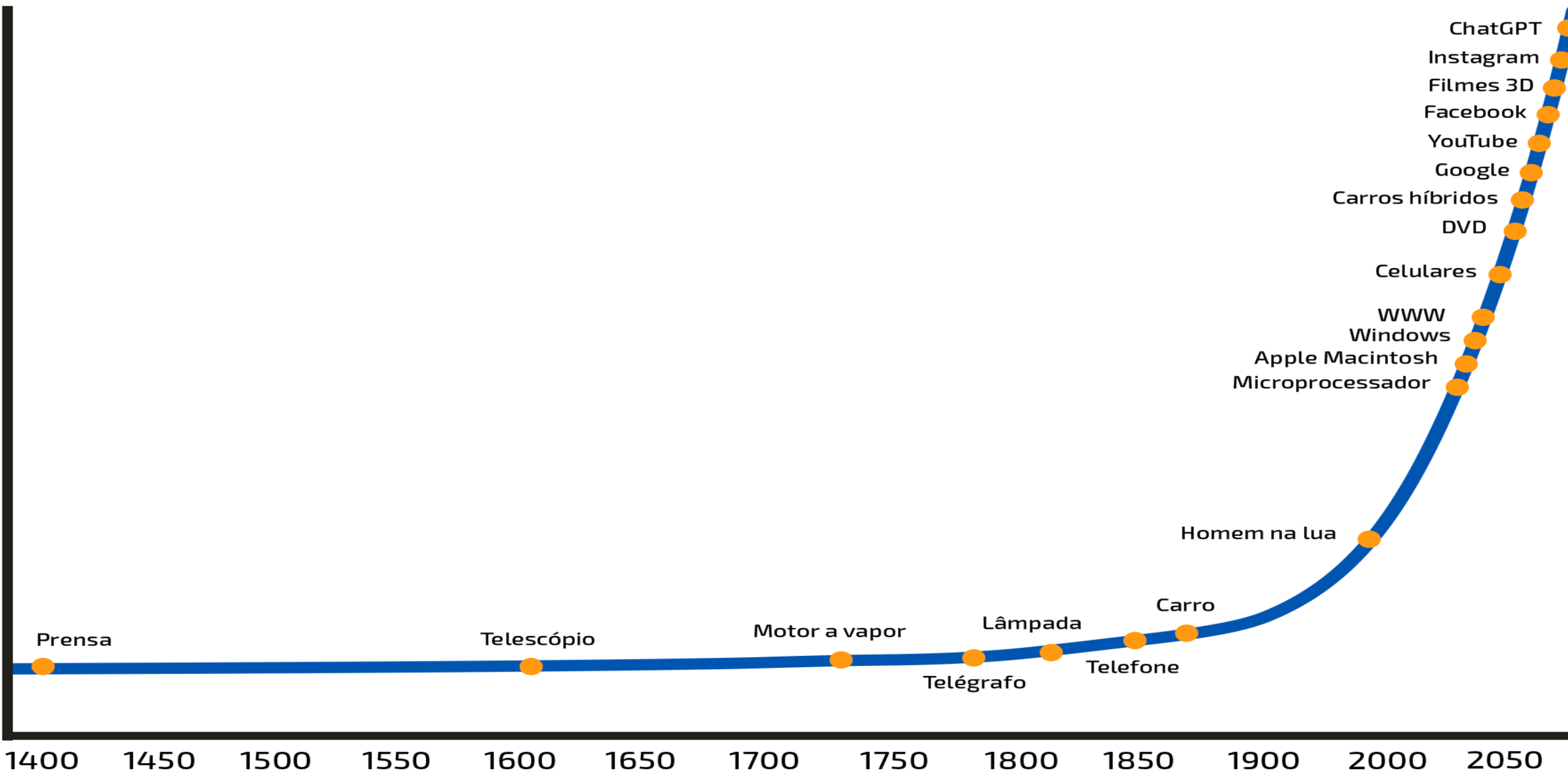
**arpen** **SP**  
Registro Civil do Brasil



**www.menti.com**  
**2485 7291**











As pessoas foram disso



Para isso, em 5000 anos



E foram disso

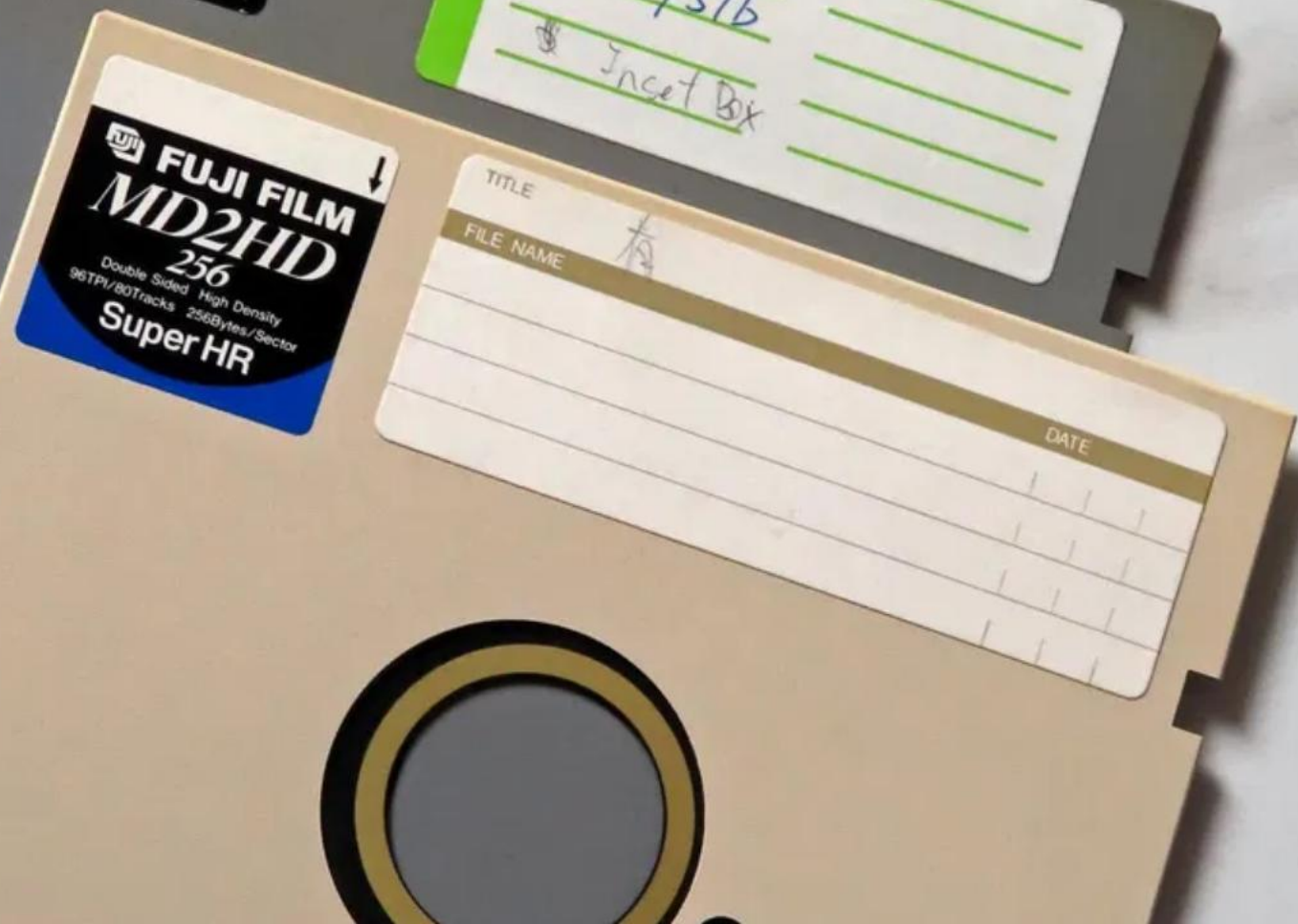
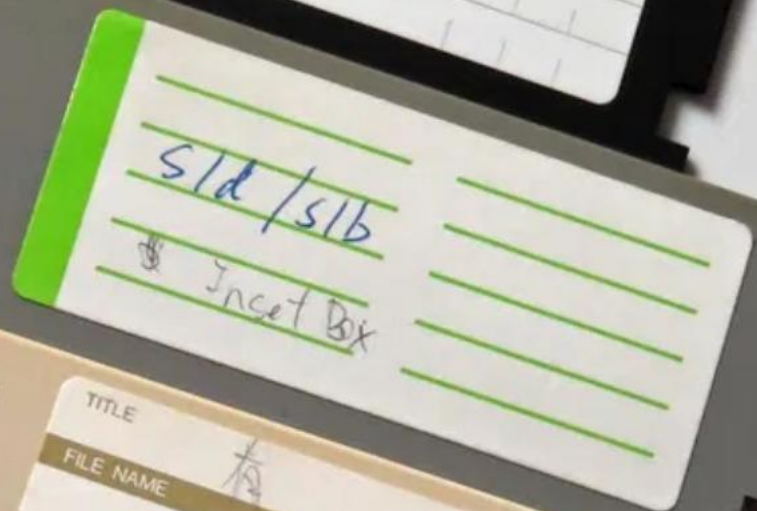
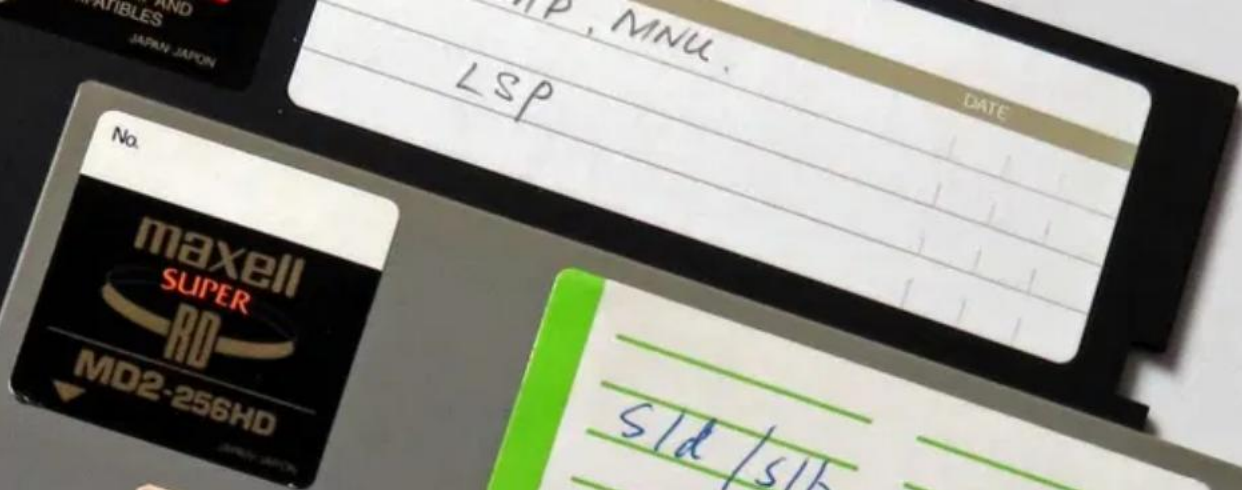


Para isso em apenas 117 anos, 2 mil











 **Verbatim**™

**CD-R**

COMPACT  
**disc**  
Recordable

**700** MB  
Mo

**52x** speed  
vitesse

**80** min











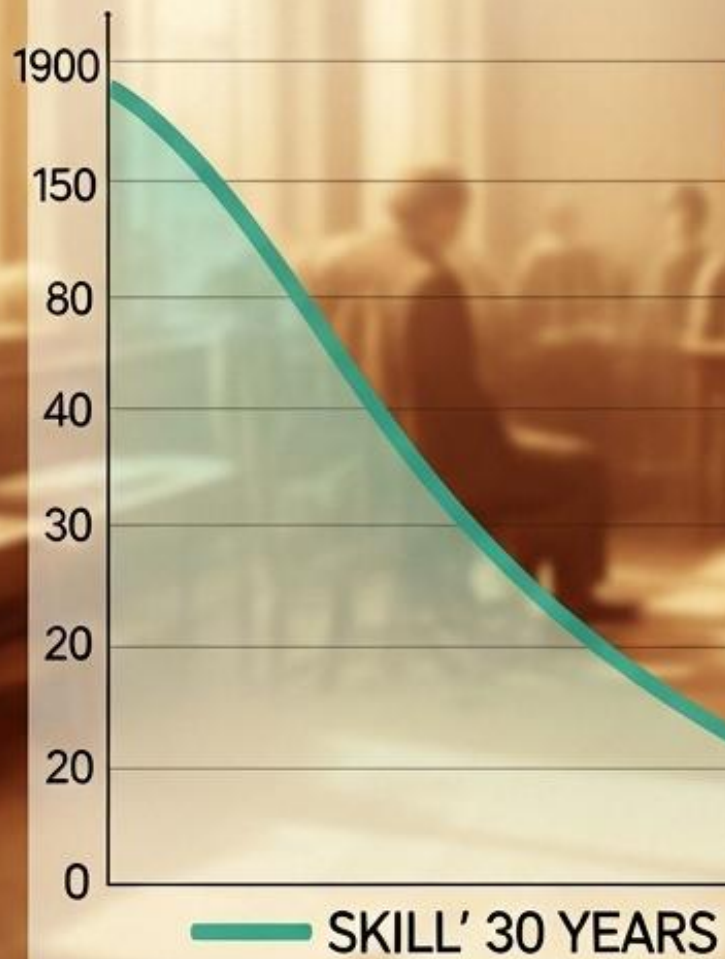








## A SKILL HALF-1980

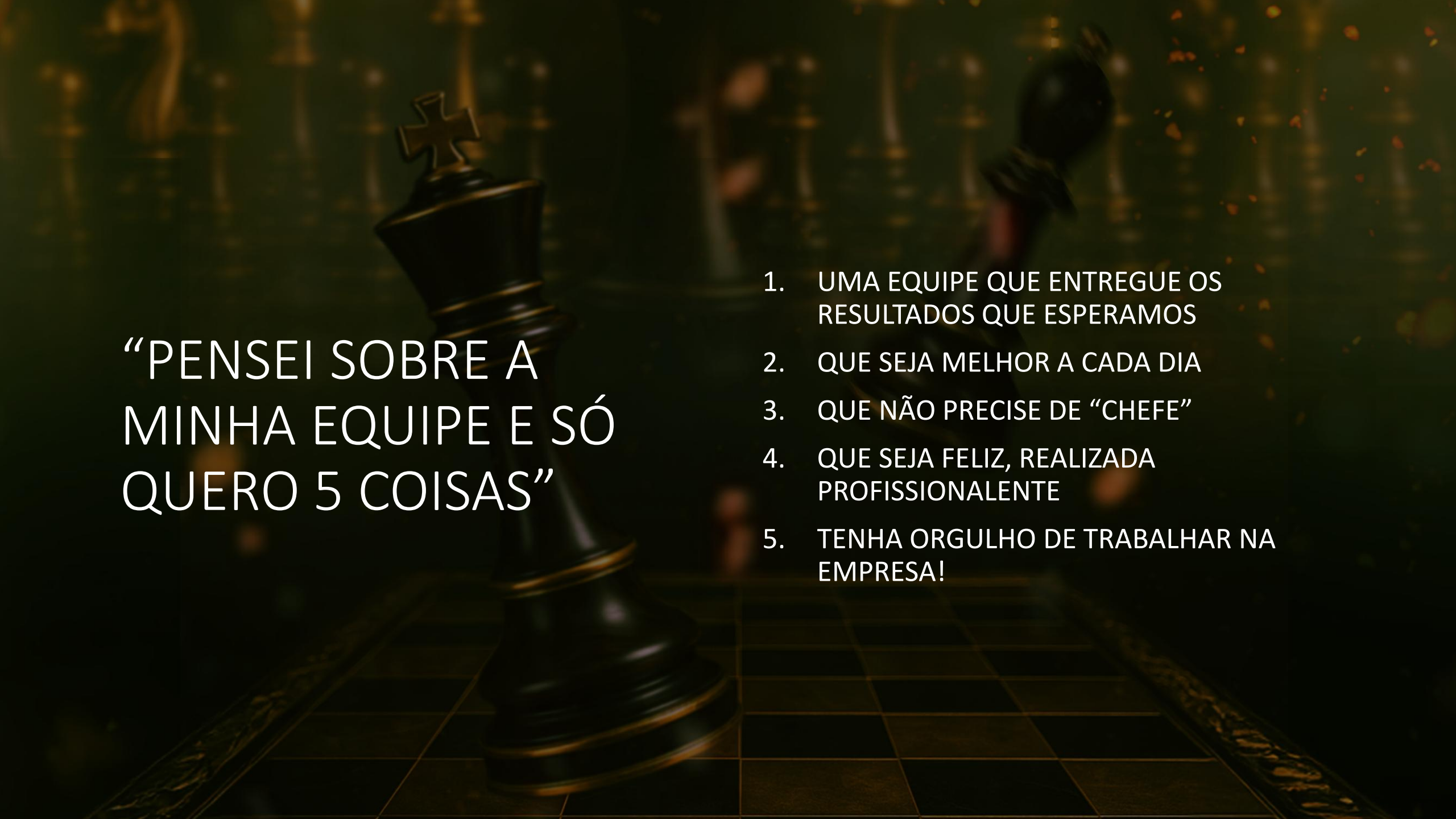


5 YEARS or LESS



# FORMULA 1 PIT STOPS





“PENSEI SOBRE A  
MINHA EQUIPE E SÓ  
QUERO 5 COISAS”

1. UMA EQUIPE QUE ENTREGUE OS RESULTADOS QUE ESPERAMOS
2. QUE SEJA MELHOR A CADA DIA
3. QUE NÃO PRECISE DE “CHEFE”
4. QUE SEJA FELIZ, REALIZADA  
PROFISSIONALMENTE
5. TENHA ORGULHO DE TRABALHAR NA  
EMPRESA!



O caminho

**R**ESULTADO

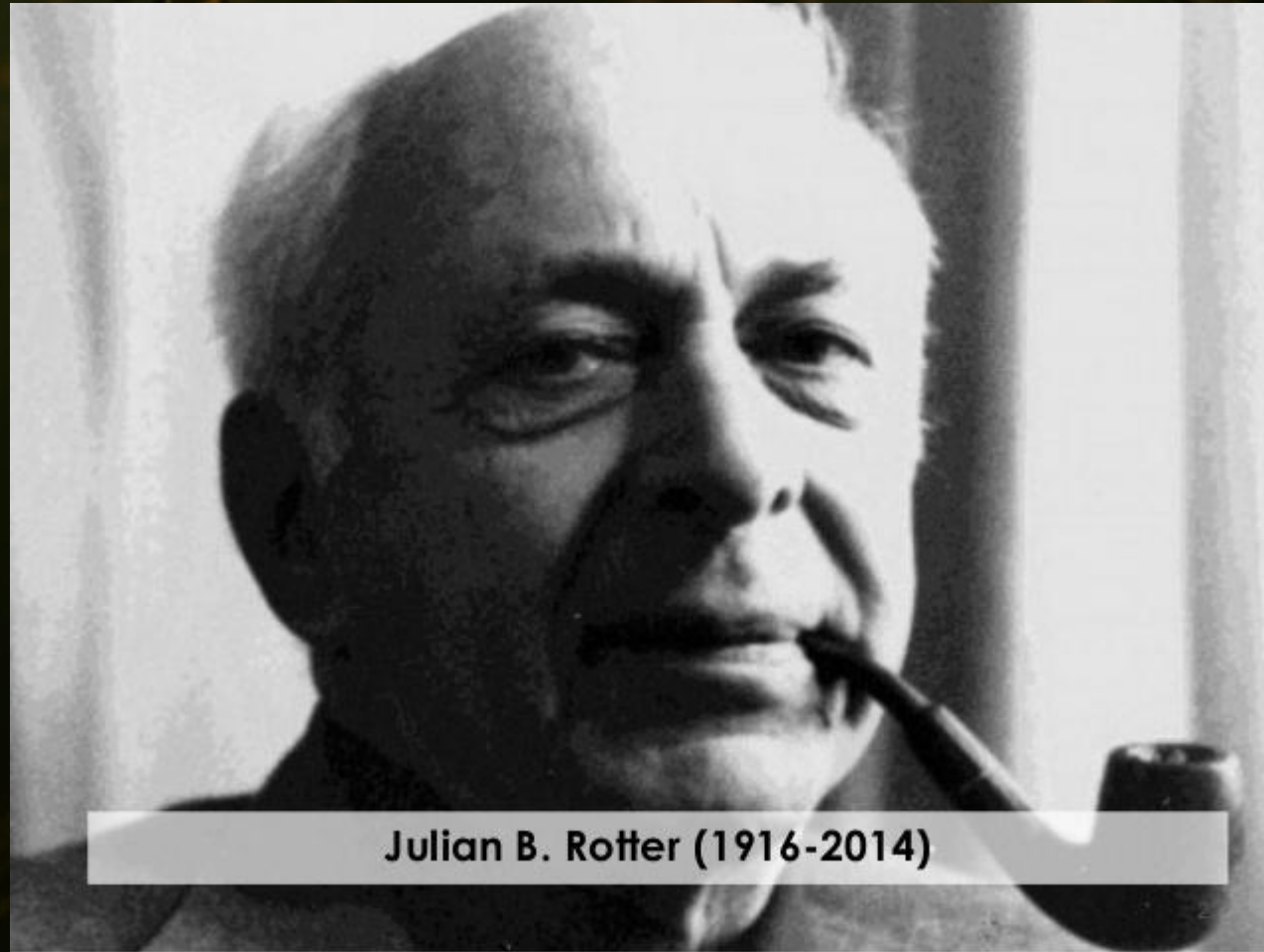
**P**ROCESSOS

**M**ENTALIDADE





# LOCUS DE CONTROLE



Julian B. Rotter (1916-2014)

**Sychological Monographs**



# LOCUS DE CONTROLE

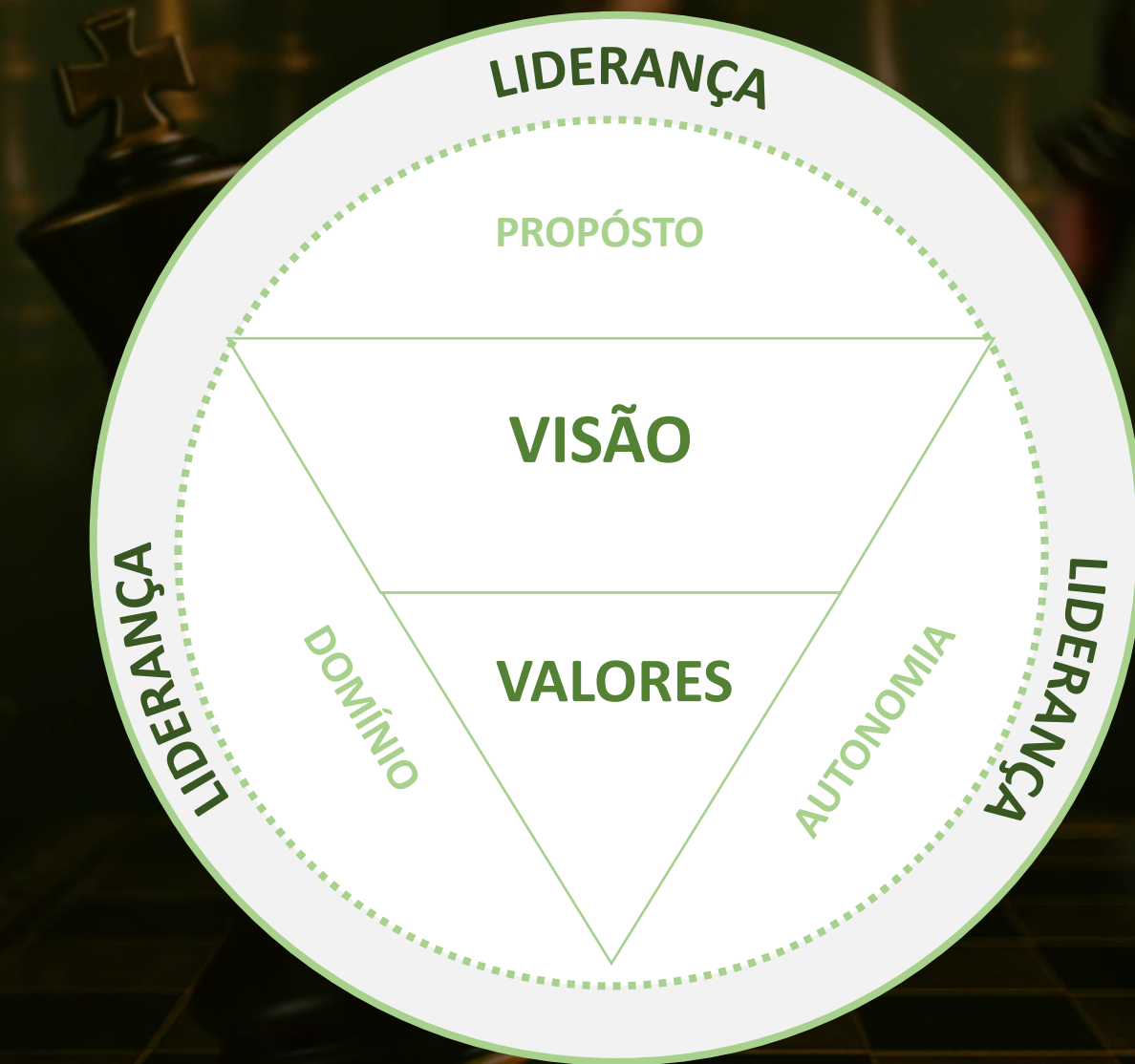
Locus interno de controle

Eles provocam  
os resultados  
que colhem

Os sucessos e  
insucessos são  
determinados  
por fatores  
externos

Locus externo de controle







# A CONCIÊNCIA

---

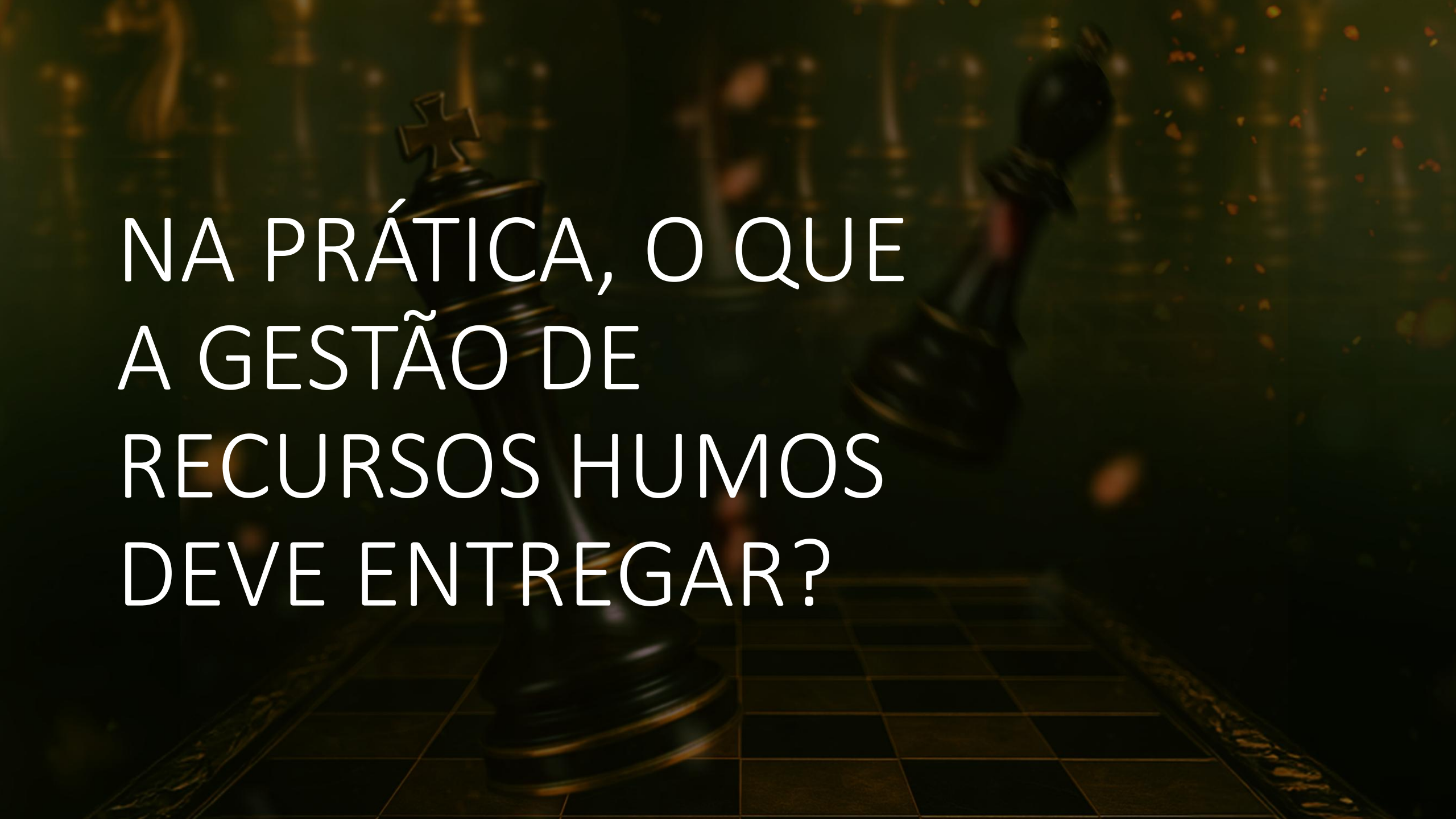




A dramatic chess scene with a king and queen on a checkered board. The king, a dark piece with a cross on top, stands prominently in the foreground on a light square. The queen, a dark piece with a crown, is positioned slightly behind and to the right. The background is dark and textured, with golden light rays and small particles floating in the air, creating a magical atmosphere. The chessboard has a classic black and white checkered pattern.

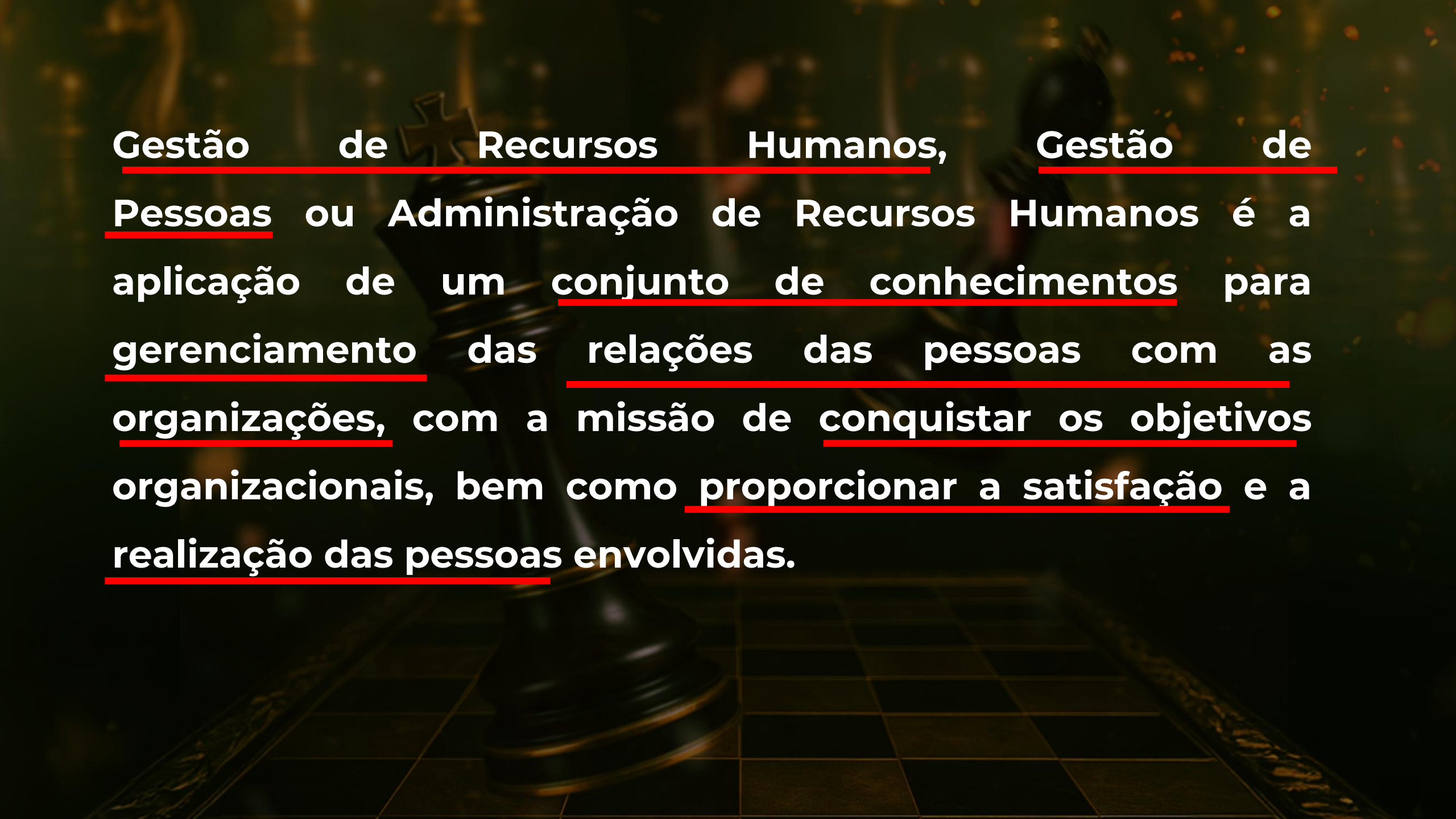
A DIFERENÇA ENTRE  
UM DP E UM RH?





NA PRÁTICA, O QUE  
A GESTÃO DE  
RECURSOS HUMANOS  
DEVE ENTREGAR?





Gestão de Recursos Humanos, Gestão de  
Pessoas ou Administração de Recursos Humanos é a  
aplicação de um conjunto de conhecimentos para  
gerenciamento das relações das pessoas com as  
organizações, com a missão de conquistar os objetivos  
organizacionais, bem como proporcionar a satisfação e a  
realização das pessoas envolvidas.



A large black chess king piece stands prominently on a chessboard in the foreground. The background is a blurred image of a group of people, possibly a team, in a celebratory pose, with some individuals raising their arms. The overall lighting is warm and golden, creating a sense of achievement and success.

**O PRINCIPAL FUNDAMENTO DA METODOLOGIA**

**CONSTRUIR UM TIME FELIZ  
QUE BATE METAS**





**QUAIS SÃO AS  
EVIDÊNCIAS:**

**QUE UMA EMPRESA TEM UM  
DESEMPENHO TÉCNICO ADEQUADO?**

**QUE A EMPRESA TEM UMA GESTÃO  
DA EQUIPE ADEQUADA?**



**www.menti.com**  
**2485 7291**





# Douglas MacGregor Teoria X e Teoria Y



**TEORIA X** O TRABALHO EM SÍ É  
DESAGRADÁVEL PARA A MAIORIA DAS  
PESSOAS

**TEORIA Y** ALGO NATURAL, INSPIRADOR,  
MOTIVADOR E FACIL DE SER FEITO NAS  
CONDIÇÕES FAVORÁVEIS



# TEORIA X

- QUEREM FAZER O MÍNIMO.
- EVITAM ASSUMIR RESPONSABILIDADES
- PREFEREM SER DIRIGIDAS
- TRABALHAM PORQUE PRECISAM
- NÃO TÊM AMBIÇÃO
- SÃO VIGIADAS E FISCALIZADAS
- SÃO FATORES DE DESCONFIANÇA
- TÊM REGRAS E REGULAMENTOS IMPOSTOS
- SOFREM TOTAL DESCRÉDITO
- NÃO PARTICIPAM DAS DECISÕES, APENAS A CÚPULA
- EXECUTAM ATIVIDADE ROTINEIRA NA TOTALIDADE
- SOFREM COM A AUTOCRACIA E COMANDO.
- SÃO COMO RECURSOS PRODUTIVOS.

# TEORIA Y

- QUEREM PARTICIPAR DA CONSTRUÇÃO DE ALGO MAIOR
- ASSUMEM RESPONSABILIDADES.
- TÊM AUTOCONTROLE.
- TRABALHAM PELO PROPÓSITO.
- BUSCAM MAIS.
- TÊM AUTOCONTROLE E AUTODIREÇÃO.
- SÃO VISTAS COM CONFIANÇA.
- TÊM LIBERDADE E AUTONOMIA.
- RECEBEM RESPONSABILIDADE.
- PARTICIPAM DAS DECISÕES DESDE A BASE.
- EXECUTAM ROTINAS E HÁ ESPAÇO PARA ATIVIDADE CRIATIVA.
- VIVEM EM DEMOCRACIA E PARTICIPAÇÃO.
- SÃO COMO PARCEIROS DA ORGANIZAÇÃO.



# ELEMENTOS DA MOTIVAÇÃO



Diagram illustrating the elements of motivation. Two large orange arrows point towards each other, one labeled 'EXTRINSECA' and the other 'INTRINSECA'. The background features a chessboard with a king piece and a queen piece, suggesting a strategic or competitive context.

EXTRINSECA

INTRINSECA



# Existem empresas:

4.000 FUNCIONÁRIOS  
TRABALHAM DE GRAÇA  
COMPRAR SUAS FERRAMENTAS DE TRABLAHO  
O PRODUTO DO DURA APENAS 2 HORAS  
QUANDO DÁ ERRADO ELES CHORAM...E MUITO



















# ENGAJAMENTO INSPIRADO

RELACIONAMENTO	PRESSÃO	VALOR
FIDELIDADE	SUPERAÇÃO	PROPÓSITO
AFETIVIDADE	DESAFIO	MISSÃO
PERTENCIMENTO	RECOMPENSA	ÉTICA
DINHEIRO	PRESSÃO	CONHECIMENTO
SERVIDÃO	INTIMADAÇÃO	PRECONCEITO
	OPRESSÃO	
	MEDO	
ESCRAVIDÃO	TERROR	FANATISMO

MICHAEL OLIVEIRA

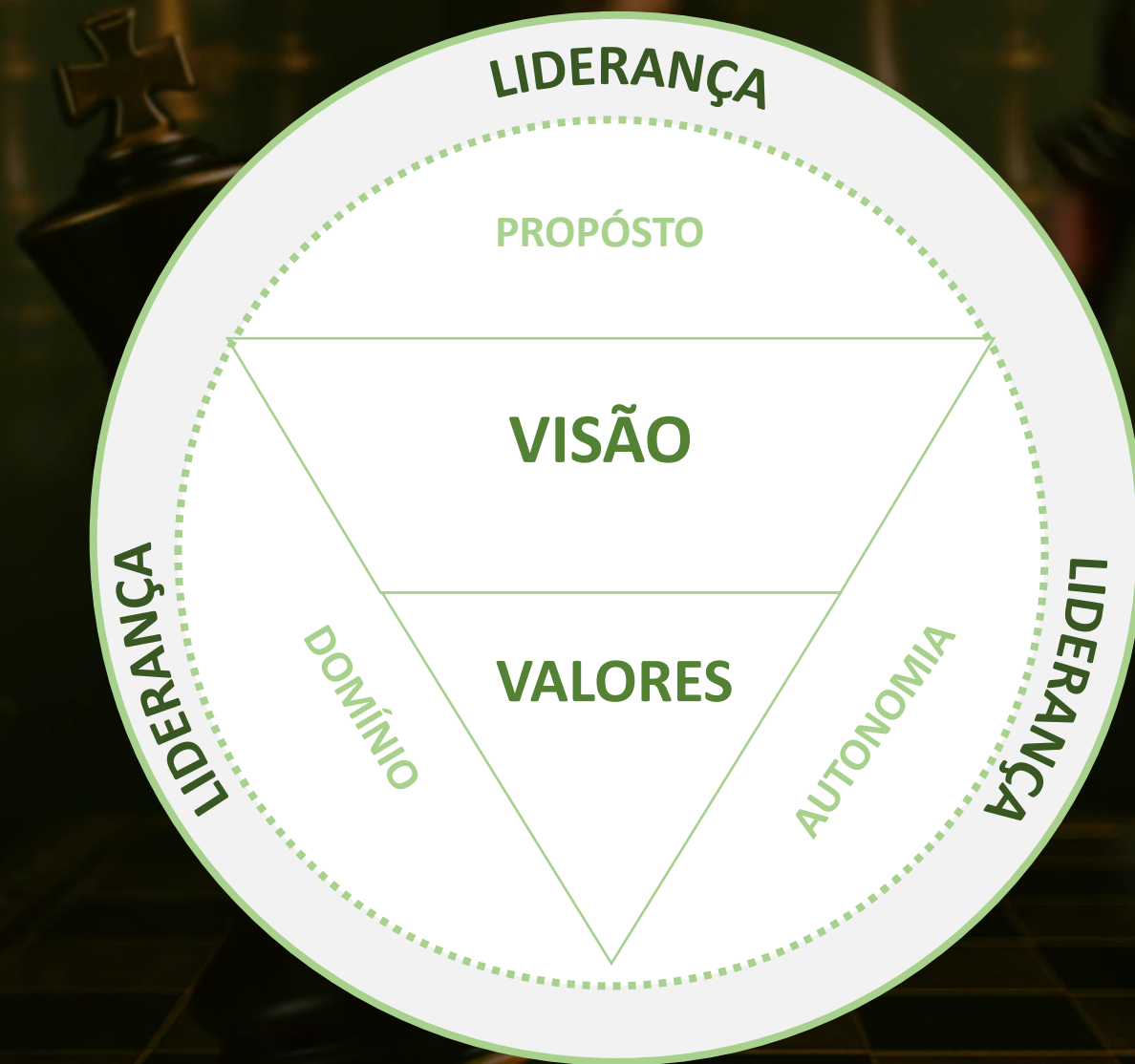
# ENGAJAMENTO FORÇADO





# O METODO LIDERA







A dramatic scene featuring a large, dark chess king piece in the foreground, standing on a checkered board. In the background, another king piece is blurred, and a dark sphere is falling, surrounded by glowing golden particles. The overall atmosphere is dark and intense, with a focus on the chess pieces and the falling sphere.

# VALORES E A CULTURA DA EMPRESA



# OS VALORES







# **AS 4 DIMENSÕES DA CULTURA ORGANIZACIONAL**



FOCO NO PROCESSO  
CENTRADAS NA TAREFAS

EMPRESA ONG  
SEM FINS LUCRATIVOS

EMPRESA  
LIDERA

AQUI É O DO MEU JEITO

PRESSÃO,  
PRESSÃO  
PRESSÃO

FOCO NO  
RESULTADO  
CENTRADA NAS CONQUISTAS

TEORIA Y  
GENTE SOLUÇÃO

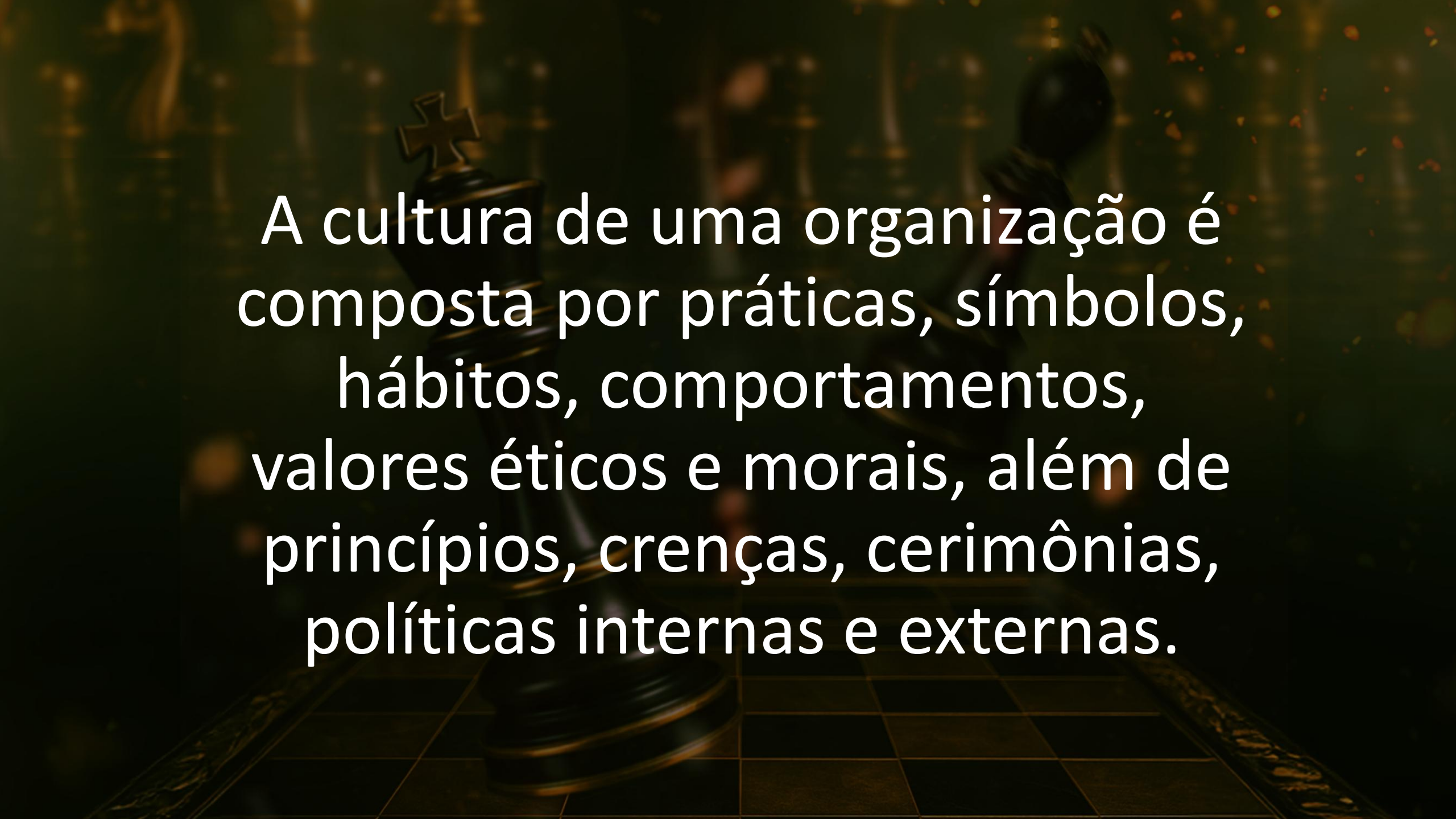
TEORIA X  
GENTE COMO PROBLEMA



# CULTURA ORGANIZACIONAL

A dramatic chess scene with a king and a queen on a checkered board, with a dark, smoky background and falling pieces.



A large, dark chess king piece stands on a checkered board. The background is a dark, textured surface with many small, glowing gold particles or coins falling from above, creating a sense of motion and value. The text is centered over the image in a white, sans-serif font.

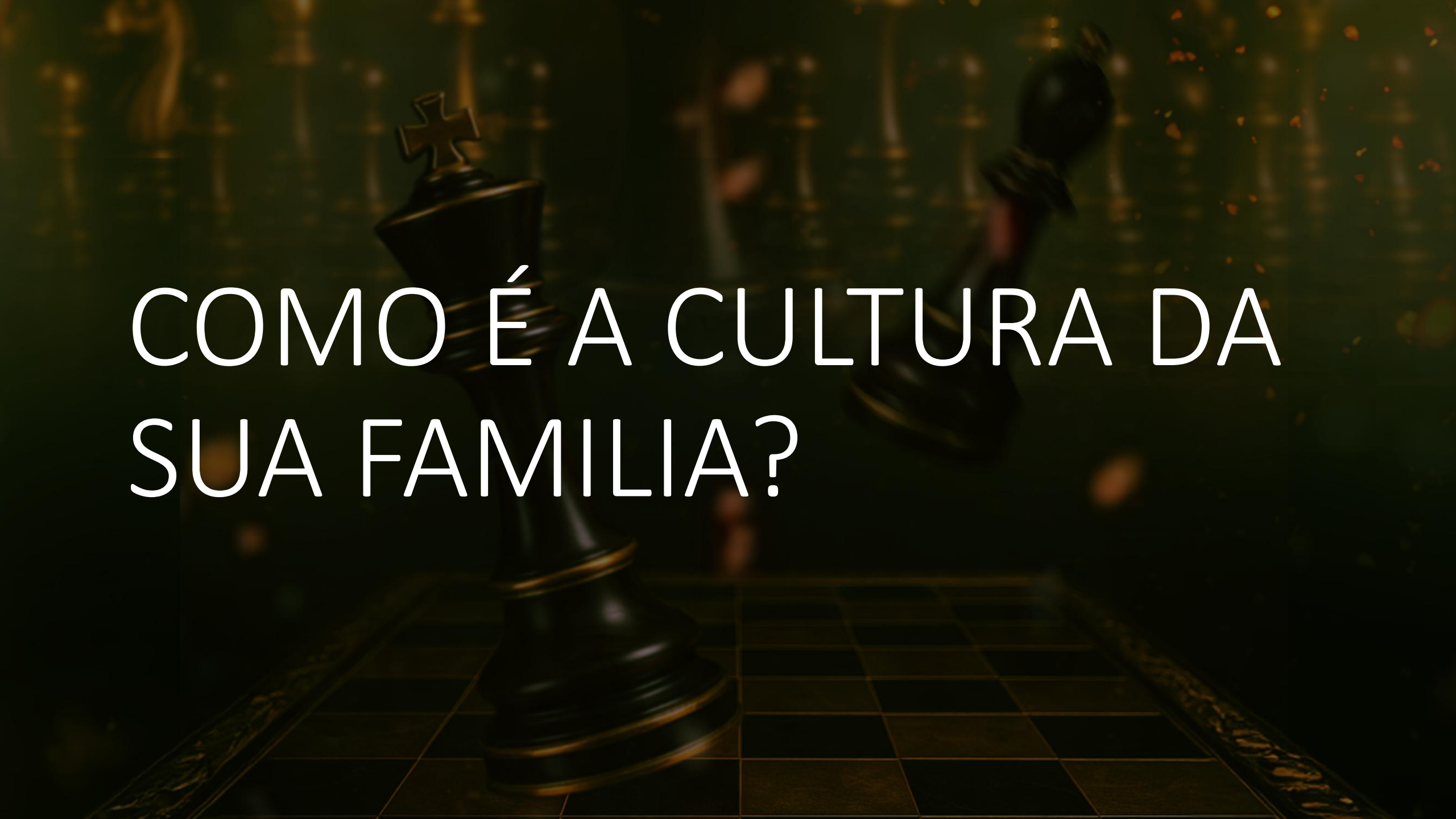
A cultura de uma organização é composta por práticas, símbolos, hábitos, comportamentos, valores éticos e morais, além de princípios, crenças, cerimônias, políticas internas e externas.





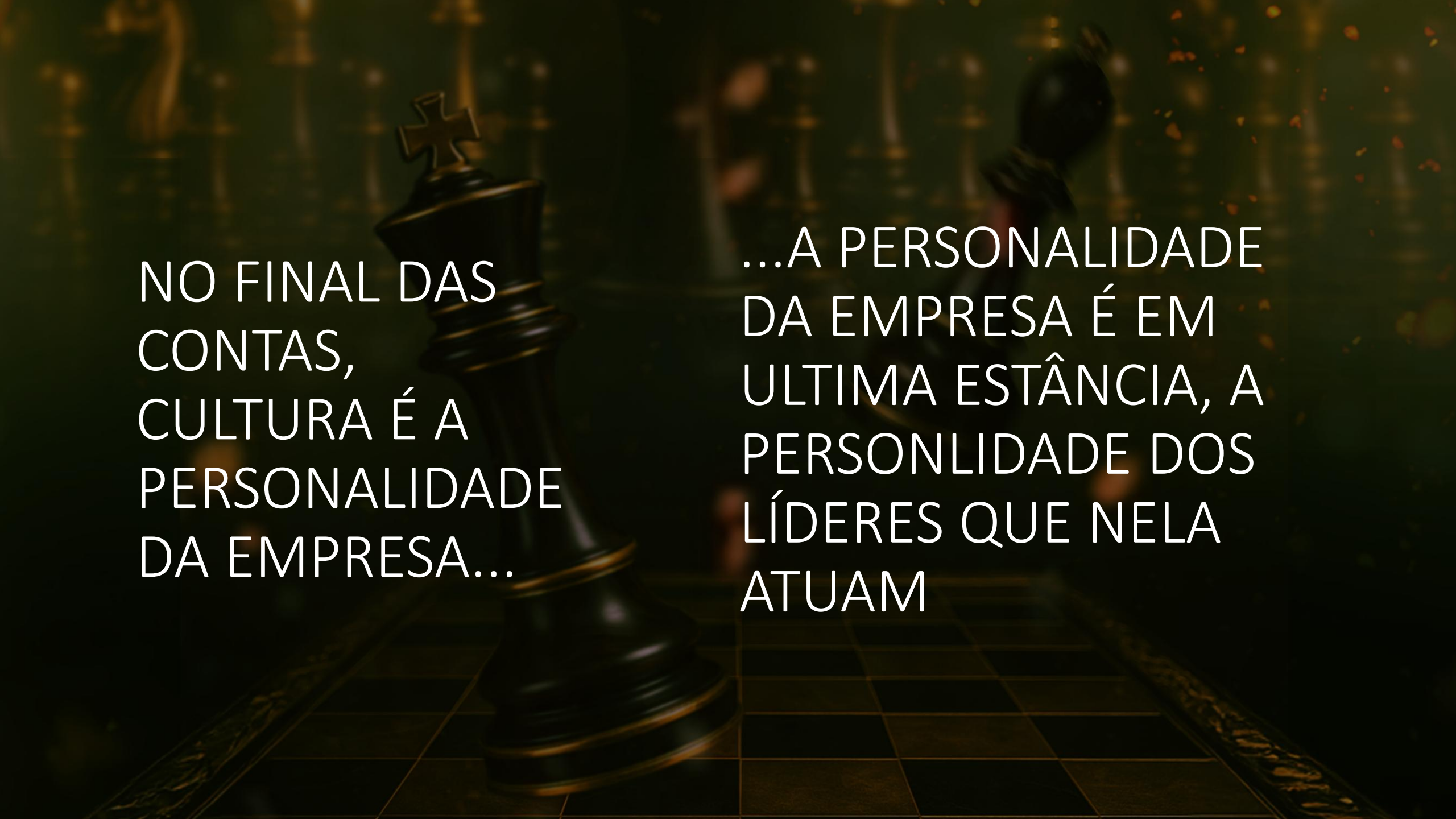
**CULTURA ORGANIZACIONAL É O CONJUNTO DE  
VALORES QUE REGE O COMPORTAMENTO DAS  
PESSOAS NA EMPRESA.**



A dramatic scene of a chess game. In the foreground, a black king piece stands on a light-colored square of a checkered board. To its right, a black queen piece is also visible. The background is dark and filled with many other chess pieces, creating a sense of a complex game. The text "COMO É A CULTURA DA SUA FAMÍLIA?" is overlaid in white, bold, sans-serif capital letters. The overall mood is serious and contemplative.

COMO É A CULTURA DA  
SUA FAMÍLIA?





NO FINAL DAS  
CONTAS,  
CULTURA É A  
PERSONALIDADE  
DA EMPRESA...

...A PERSONALIDADE  
DA EMPRESA É EM  
ULTIMA ESTÂNCIA, A  
PERSONLIDADE DOS  
LÍDERES QUE NELA  
ATUAM





**UMA EMPRESA PRECISA TER UMA  
MISSÃO, ALMA E PERSONALIDADE**



The image features a dark, atmospheric scene with a chessboard. In the foreground, a large black king piece stands prominently on a light-colored square. In the background, a black queen piece is captured mid-fall, creating a sense of dynamic movement. The background is dark and textured, with golden-brown particles or sparks floating in the air, adding to the dramatic effect. The text is centered over the image in a bold, white, sans-serif font.

**OS VALORES SÃO A BASE, A CULTURA A  
EXPRESSÃO!**



A dramatic chess scene featuring a black king and queen on a checkered board. The king is in the foreground, and the queen is slightly behind it. The background is dark with many small, glowing golden particles falling, creating a magical or intense atmosphere. The text "COMO ESTABELECEER OS VALORES" is centered over the image in a bold, white, sans-serif font.

# COMO ESTABELECEER OS VALORES





**Ο ΟΒΥΙΟ**



# TRÊS FRASES SOBRE O OBVIO

The background of the image is a dark, atmospheric scene featuring a chessboard. In the foreground, a large, dark chess king piece stands prominently on a light-colored square. In the background, a queen piece is visible, slightly out of focus. The lighting is dramatic, with warm, golden light filtering through the scene, creating a sense of depth and mystery. The overall tone is serious and contemplative, fitting for a philosophical or strategic topic like the 'obvious'.

1. OBVIO NÃO EXISTE
2. OBVIO SÓ SE TORNA OBVIO QUANDO VOCÊ PERCEBE OBVIO
3. O OBVIO DEVE SER DITO





**VALORES VIRTUDES**



# VALORES SÃO OS PADRÕES E COMPORTAMENTOS DESEJADOS PELA EMPRESA

1. Respeito ao planeta;
2. Resultados;
3. Desenvolvimento sustentável;
4. Ética e transparência;
5. Prontidão para mudanças;
6. Empreendedorismo e inovação;
7. Respeito à vida;

A PERSONALIDADE



# VIRTUDE:

DISPOSIÇÃO UNIVERSAL DO INDIVÍDUO DE PRATICAR O BEM

Integridade, coragem, determinação, disciplina, honestidade, respeito, justiça, lealdade, tolerância, paciência, otimismo, bondade, perdão, alegria, gratidão, humildade, empatia, compaixão, amizade entre outras.





# **A REGRA DOS 7 VALORES AS 5 VIRTUDES E OS SÍMBOLOS**





**O PULO DO GATO...OU DO BOI**

**DEFINA O VALOR E AS EVIDÊNCIAS  
QUE ESTÁ SENDO PRATICADO**



# OS 7 VALORES

The background of the slide is a dark, textured surface with a golden, metallic sheen. In the foreground, a chessboard with a checkered pattern is visible. A large, dark chess king piece stands prominently on the left side of the board. To its right, a dark chess queen piece is captured in mid-air, as if it has just been thrown or is about to land. The scene is illuminated by a warm, golden light that creates a sense of drama and intensity. Small, glowing golden particles or sparks are scattered throughout the background, adding to the dynamic feel of the image.

1. EXCELENCIA OPERACIONAL
2. RESPONSABILIDADE
3. ASSEIO
4. EVOLUÇÃO CONTÍNUA
5. CONTROLE ATUANTE
6. RESPEITO
7. RESULTADO



# AS 5 VIRTUDES

A large black chess king piece stands prominently on a chessboard. The background is dark and filled with a soft, out-of-focus glow of golden particles, suggesting a magical or ethereal atmosphere. The chessboard's squares are visible in the foreground, leading the eye towards the king piece.

DETERMINAÇÃO

HONESTIDADE

RESPEITO

OTIMISMO

HUMILDADE

AMIZADE



**www.menti.com**  
**2485 7291**





# OS 5 PASSOS PARA ESTABELECEER OS VALORES E VIRTUDES

## 1. SE REÚNA COM A EQUIPE

1. FAÇA AS LISTAS DOS 10 COMPORTAMENTOS  
O QUE MAIS ACHAMOS CERTO  
O QUE REPUDIAMOS FORTEMENTE

2. DEFINA OS 7 VALORES COM AS EVIDÊNCIAS E SIMBOLOS

3. DEBATA SOBRE O EFEITO DELAS PARA A EMPRESA E PARA AS PESSOAS

4. ESTABELEÇA A CAMPANHA DOS VALORES



# CAMPANHA DOS VALORES

The background of the slide features a dark, atmospheric scene of a chess game. In the foreground, a large black king piece stands on a light-colored square of a checkered board. To the right, a black queen piece is captured mid-air, having just been moved or about to be moved. The background is filled with a soft, golden glow and numerous small, glowing particles that appear to be falling or floating, creating a sense of magic and grandeur. The overall color palette is dark with warm, golden highlights.

1. REUNIÃO DE LANÇAMENTO
2. PLACAS, ADESIVOS, CAMISETAS
3. GUARDIÕES
4. CALIBRAÇÃO



A dramatic scene on a chessboard. In the foreground, a black king piece stands prominently on a light square. In the background, a black queen piece is captured mid-air, having just been thrown or falling, with a trail of golden sparks following its path. The chessboard is illuminated with a warm, golden light, and the background is dark and textured.

**O MÃO NA MASSA!**





1

**PREENCHA SUA LISTA DE O QUE ACHA CERTO E O  
QUE REPUDIAMOS FORTEMENTE**



A black king chess piece stands prominently on a chessboard. The background is a soft-focus scene of golden-brown leaves falling, creating a sense of movement and depth. The lighting is warm, highlighting the textures of the chess piece and the falling leaves.

2

**CONSTRUA SUA CARTA DE VALORES COM AS  
EVIDÊNCIAS QUE ELES ESTÃO SENDO PRATICADOS**





3

**ESTABELEÇA INICIATIVAS QUE VÃO COMUNICAR E  
PERMEAR OS VALORES**





4

# DEFINA E PROMOVA OS SÍMBOLOS REUNIÃO DE LANÉMRNYO



# A VISÃO





A dramatic scene of a chess game. In the foreground, a black king chess piece stands prominently on a checkered board. In the background, a black queen piece is visible, and another piece is in motion, creating a sense of action. The scene is filled with falling golden particles, giving it a magical or ethereal feel. The text "AS DIMENSÕES CAMADAS DA VISÃO" is overlaid in the center in a bold, golden font.

# AS DIMENSÕES CAMADAS DA VISÃO

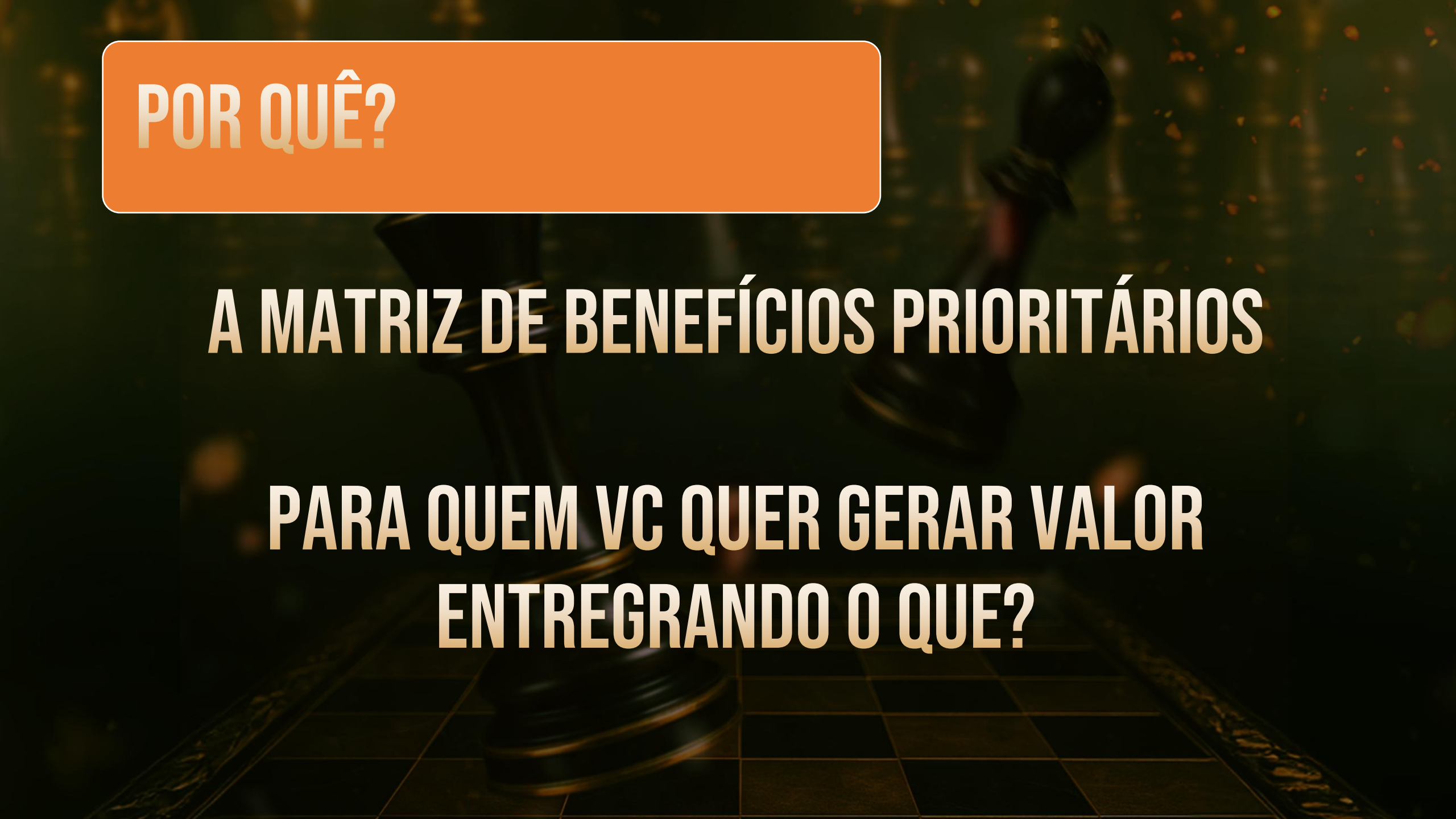


**POR QUÊ?**



**PARA QUEM?**





**POR QUÊ?**

**A MATRIZ DE BENEFÍCIOS PRIORITÁRIOS**

**PARA QUEM VC QUER GERAR VALOR  
ENTREGANDO O QUE?**



# MATRIZ DE BENEFÍCIOS PRIORITÁRIOS (MBP)

O CARTORIO DEVE GERAR VALOR PARA:



**A**

**B**

**C**

**ENTREGANDO:**



1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.



# BALANCED SCORECARD





**www.menti.com**  
**2485 7291**





# A AUTONOMIA





# A BASE DA AUTONOMIA

1. **CONTRATE EM ALTO NÍVEL (RECRUTAMENTO E SELEÇÃO)**
2. **INTEGRE OS NOVOS**
3. **DEMITA QUEM NÃO ADERE A CULTURA E ENTREGA MENOS QUE A META**
4. **TORNE SEMPRE CLARO O RESULTADO QUE ESPERA – CONTRATO DE EXPECTATIVA**
5. **ESTABELEÇA O REGIMENTO INTERNO**
6. **TENHA O ORGANOGRAMA FUNCIONAL (CARGO, MISSÃO, RESULTADOS, METAS)**
7. **IMPLANTE E TORNE ROTINA OS 4 RITUAIS DE ACOMPANHAMENTO**
8. **DELEGUE, NÃO DELARGUE**



A dramatic chess scene with a king and a queen on a checkered board, with the text 'RECRUTAMENTO E SELEÇÃO' overlaid.

# RECRUTAMENTO E SELEÇÃO



# RECRUTAMENTO E SELEÇÃO





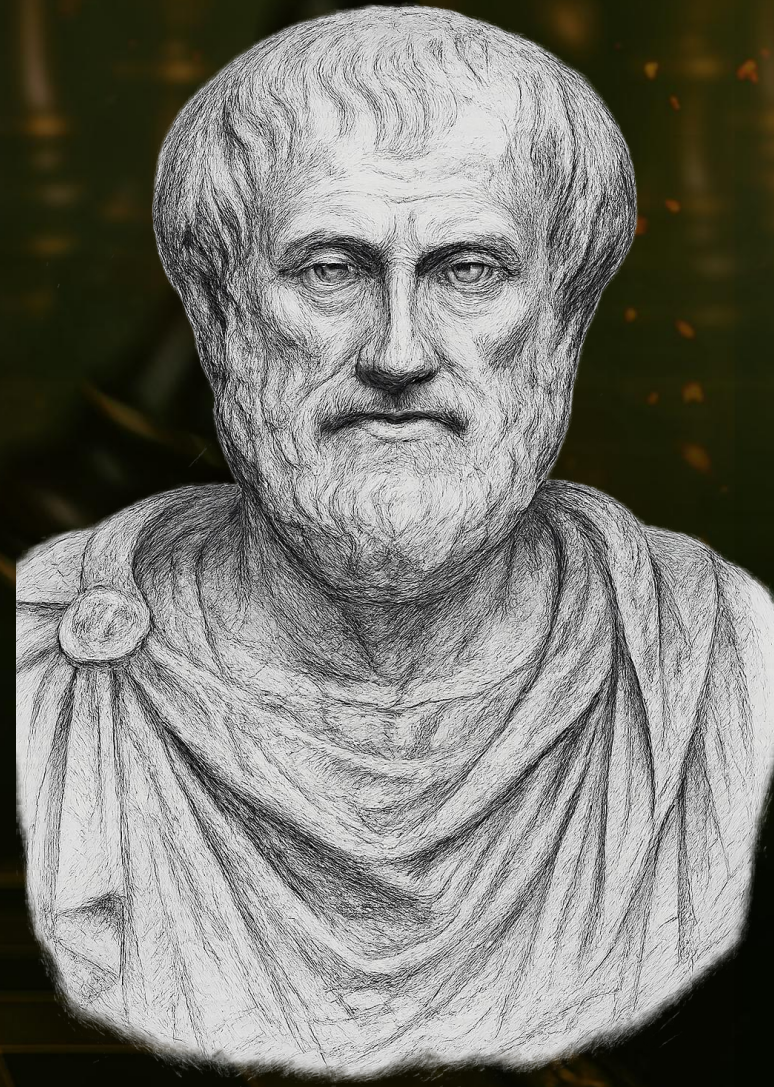


Todas as pessoas são sensacionais?

**VOCÊ DEVE LEMBRAR QUE NÃO VALE A PENA  
LAPIDAR CARVÃO**



• “os jovens de hoje em dia, pensam que são únicos no mundo e, portanto, não precisam de conselhos”



ARISTÓTELES 350 AC



## BABY BOOMERS (1946-1964)



### MOTIVAÇÕES E EXPECTATIVAS

Estabilidade e segurança no emprego; Reconhecimento por tempo de serviço; Crescimento vertical e hierarquia clara

### ESTILO DE TRABALHO

Formal, leal, dedicado

### RELACIONAMENTO COM TECNOLOGIA

Adapta-se com esforço; não nasceu digital

## GERAÇÃO X (1965-1980)



### MOTIVAÇÕES E EXPECTATIVAS

Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho; Autonomia; Valorização por competências; Benefícios sólidos e plano de carreira

### ESTILO DE TRABALHO

Independente, prático, cético com autoridade

### RELACIONAMENTO COM TECNOLOGIA

Adotou tecnologia com naturalidade

## MILLENNIALS (1981-1996)



### MOTIVAÇÕES E EXPECTATIVAS

Propósito e impacto social no trabalho; Feedback constante; Crescimento rápido; Ambientes colaborativos

### ESTILO DE TRABALHO

Colaborativo, flexível, orientado a desafios

### RELACIONAMENTO COM TECNOLOGIA

Altamente conectados; digitais por formação

## GERAÇÃO Z (1997-2012)



### MOTIVAÇÕES E EXPECTATIVAS

Flexibilidade total (local, horário); Reconhecimento imediato; Autenticidade e diversidade no ambiente

### ESTILO DE TRABALHO

Veloz, multifuncional, prefere liderança horizontal

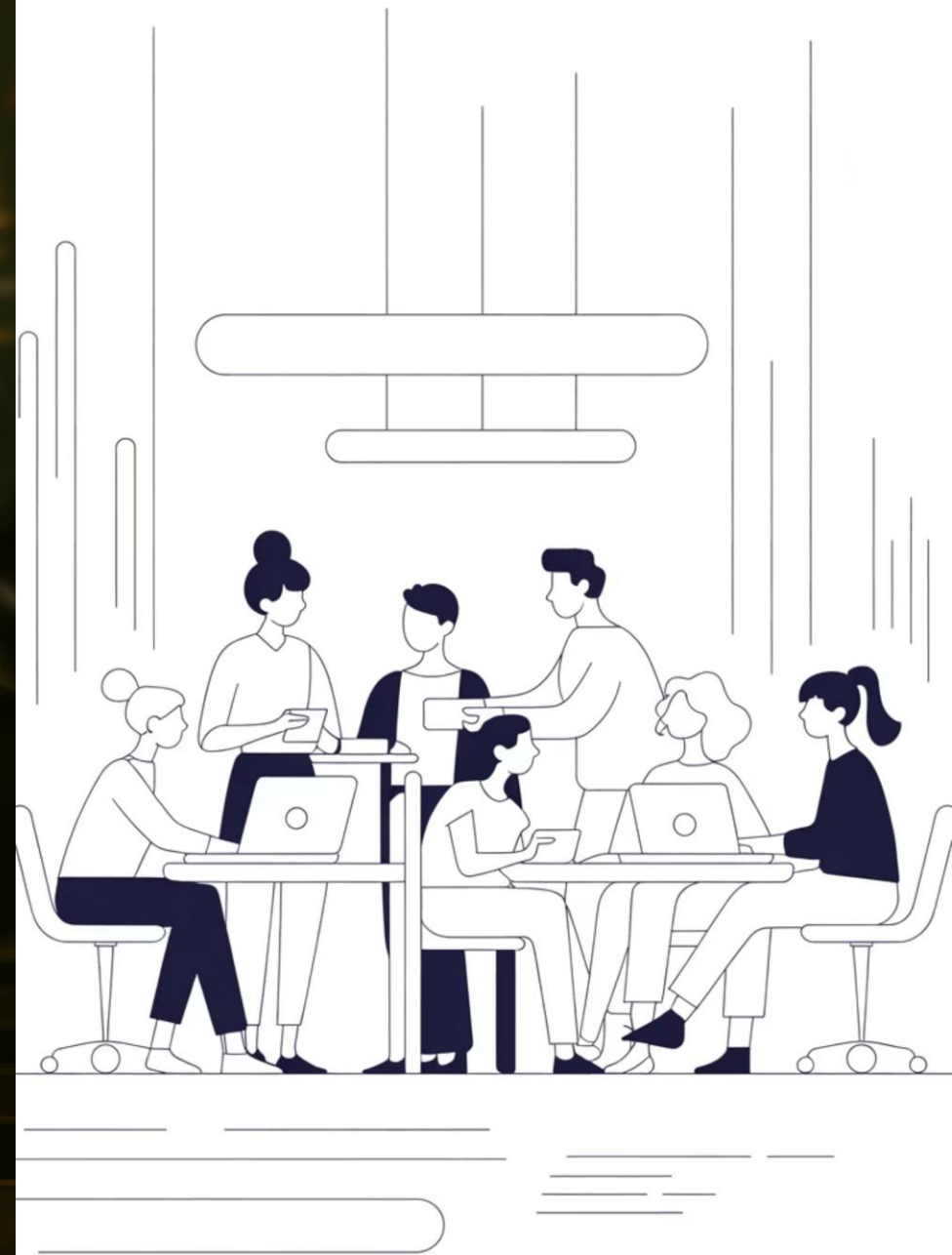
### RELACIONAMENTO COM TECNOLOGIA

Nativos digitais; exigem tecnologia rápida e intuitiva



# Integrando Gerações: Boomers, X, Y e Z

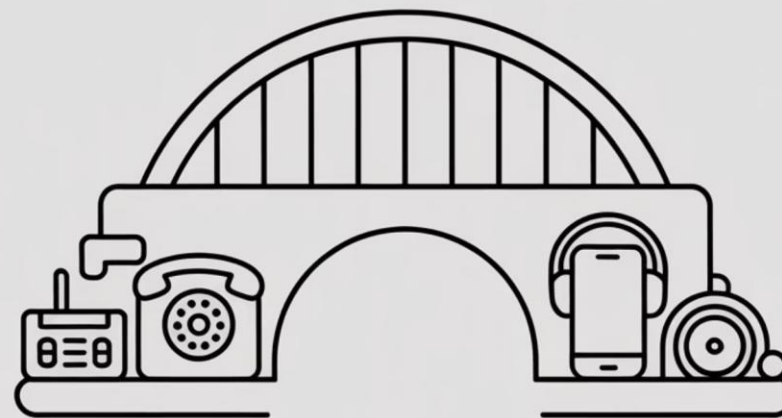
Liderança Sem Conflito Geracional





# O Desafio Real da Liderança Multigeracional

O desafio não está na falta de compromisso ou dedicação das equipes. O verdadeiro obstáculo está nas diferenças profundas de contexto histórico, valores fundamentais e formas de comunicação que cada geração traz consigo.





# As Quatro Gerações no Ambiente de Trabalho

## Baby Boomers

Nascidos: 1946-1964

- Valorizam estabilidade e lealdade organizacional
- Disciplina e hierarquia são importantes
- Preferem comunicação formal e estruturada
- Construíram carreiras em uma única empresa

## Geração X

Nascidos: 1965-1980

- Buscam eficiência e resultados práticos
- Valorizam autonomia e independência
- Pragmáticos e adaptáveis
- Equilibram tecnologia e métodos tradicionais

## Geração Y (Millennials)

Nascidos: 1981-1996

- Trabalham por propósito e significado
- Valorizam colaboração e feedback constante
- Buscam equilíbrio vida-trabalho
- Nativos digitais com senso de comunidade

## Geração Z

Nascidos: 1997-2012

- Velocidade e clareza são essenciais
- Totalmente digital e conectados
- Valorizam transparência e autenticidade
- Aprendem de forma visual e interativa



# FORMULA 1 PIT STOPS



# ABRAHAM HAROLD MASLOW



1908 - 1970



# A NOVA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW





Nível	Maslow Original (1943)	Novas Gerações (Y, Z e Alfa)	O que mudou?
1. Base	Necessidades fisiológicas (comer, dormir, água, abrigo)	Conexão e tecnologia (wi-fi, smartphone, acesso digital, mobilidade)	A tecnologia virou infraestrutura de existência e trabalho.
2. Segurança	Segurança física, financeira, estabilidade	Saúde mental e bem-estar emocional	A prioridade deixou de ser dinheiro e virou equilíbrio emocional.
3. Pertencimento	Amor, amizade, grupos sociais	Pertencimento e comunidade (online + offline)	O pertencimento é mais amplo, mais rápido e mais necessário.
4. Estima	Reconhecimento, status, realização pessoal	Liberdade / Autenticidade (ser quem é, flexibilidade, lifestyle)	Status foi substituído por liberdade e identidade.
5. Topo da pirâmide	Autorrealização (propósito, potencial máximo)	Desenvolvimento e autorrealização como ponto de partida	O que antes era o final virou o começo da trajetória.



# O Que Realmente Gera Conflitos

## Linguagens Diferentes

Cada geração se comunica de forma única — do e-mail formal aos emojis e mensagens rápidas.

## Valores Distintos

O que motiva um Boomer pode não fazer sentido para a Geração Z, e vice-versa.

## Ritmos Diferentes

Velocidade de trabalho, prazos e urgências são percebidos de maneiras completamente diferentes.

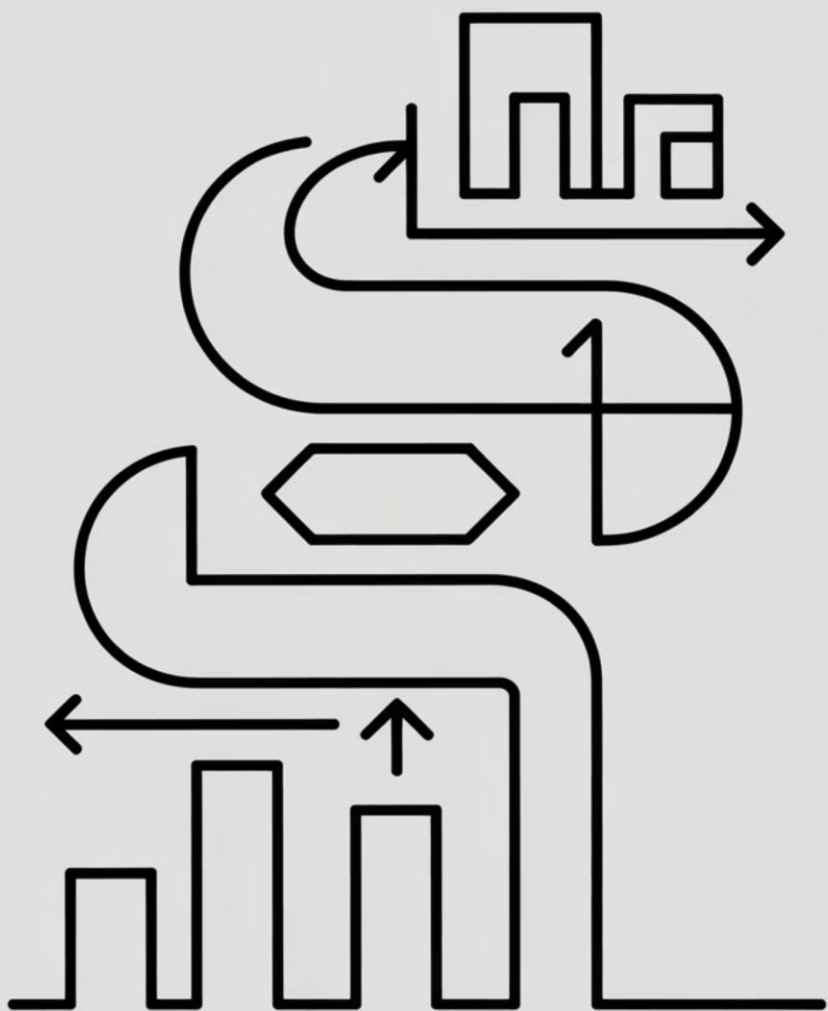
## Aprendizado Distinto

Treinamentos formais versus vídeos rápidos — cada geração absorve conhecimento de forma particular.

## Expectativas de Carreira

Planos de 30 anos versus projetos de 6 meses — visões completamente opostas sobre desenvolvimento profissional.





# 8 Passos para Liderança Multigeracional Eficaz

Estratégias práticas para transformar diferenças em vantagens competitivas



# 8 Passos para Liderança Eficaz

Um guia prático para construir times de alta performance através de clareza, propósito e desenvolvimento contínuo.





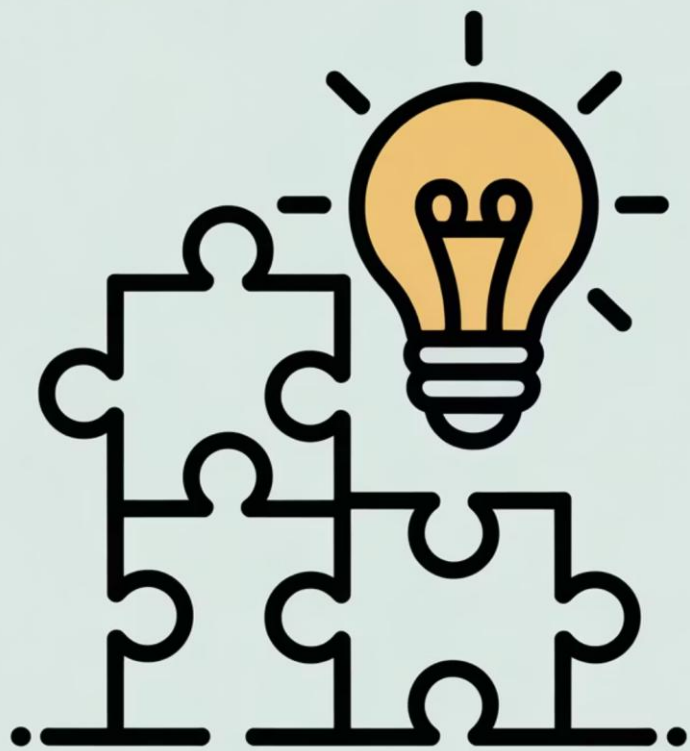


# **Passo 1 – Clareza Radical**

Definir expectativas, padrões, prazos e responsabilidades.







## **Passo 2 – Explique o 'Porquê'**

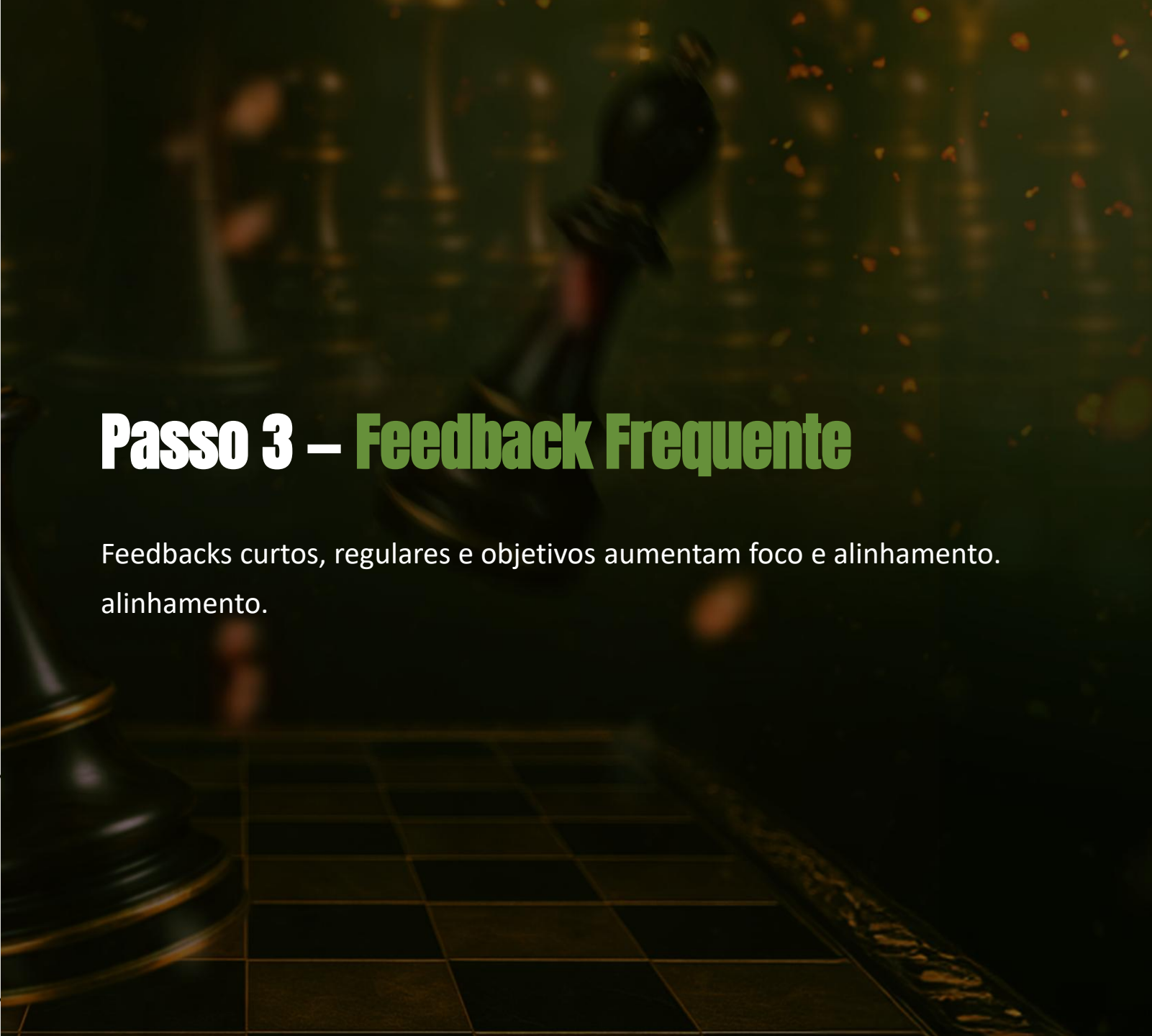
Contexto gera comprometimento e reduz resistência.





## Passo 3 – Feedback Frequente

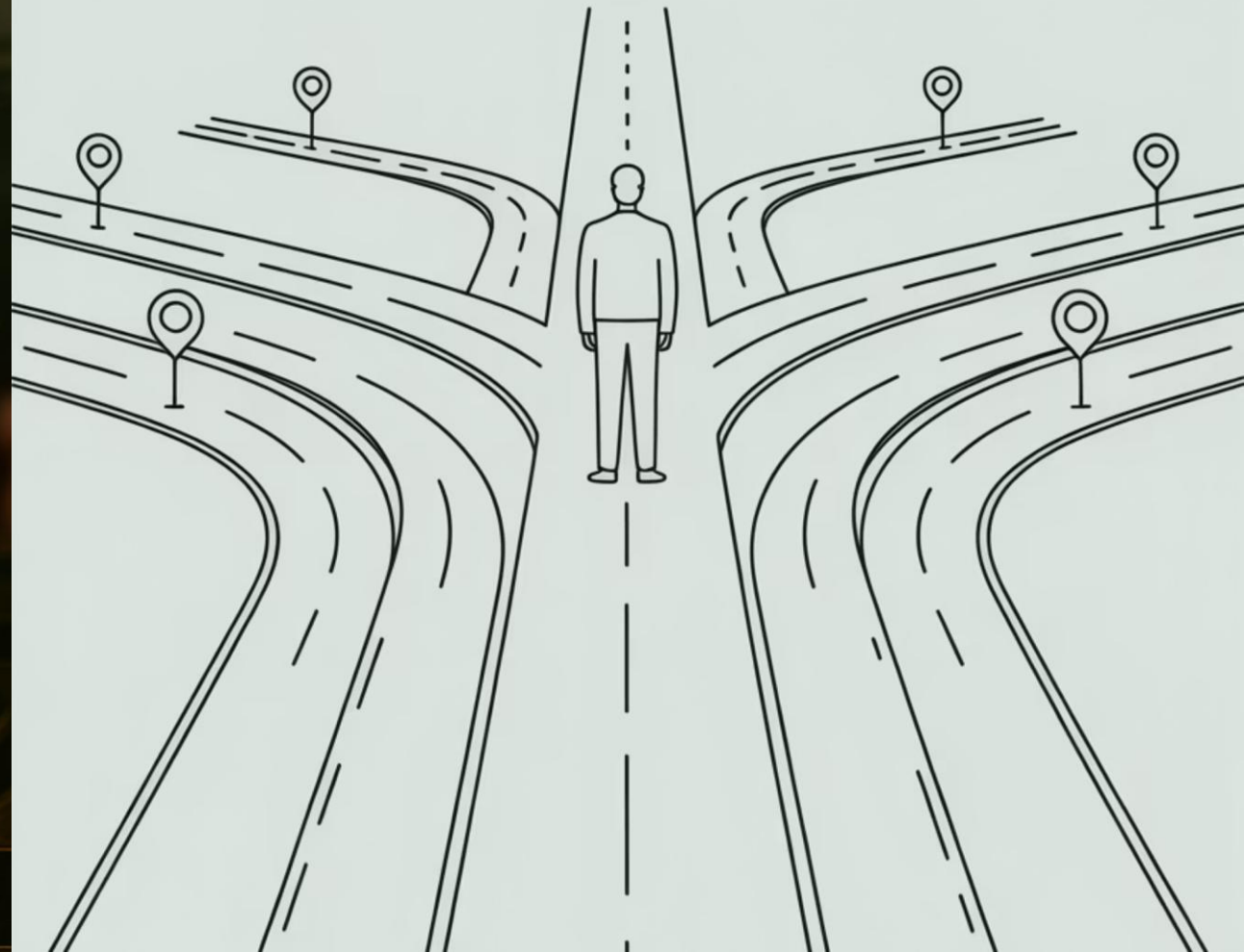
Feedbacks curtos, regulares e objetivos aumentam foco e alinhamento.  
alinhamento.



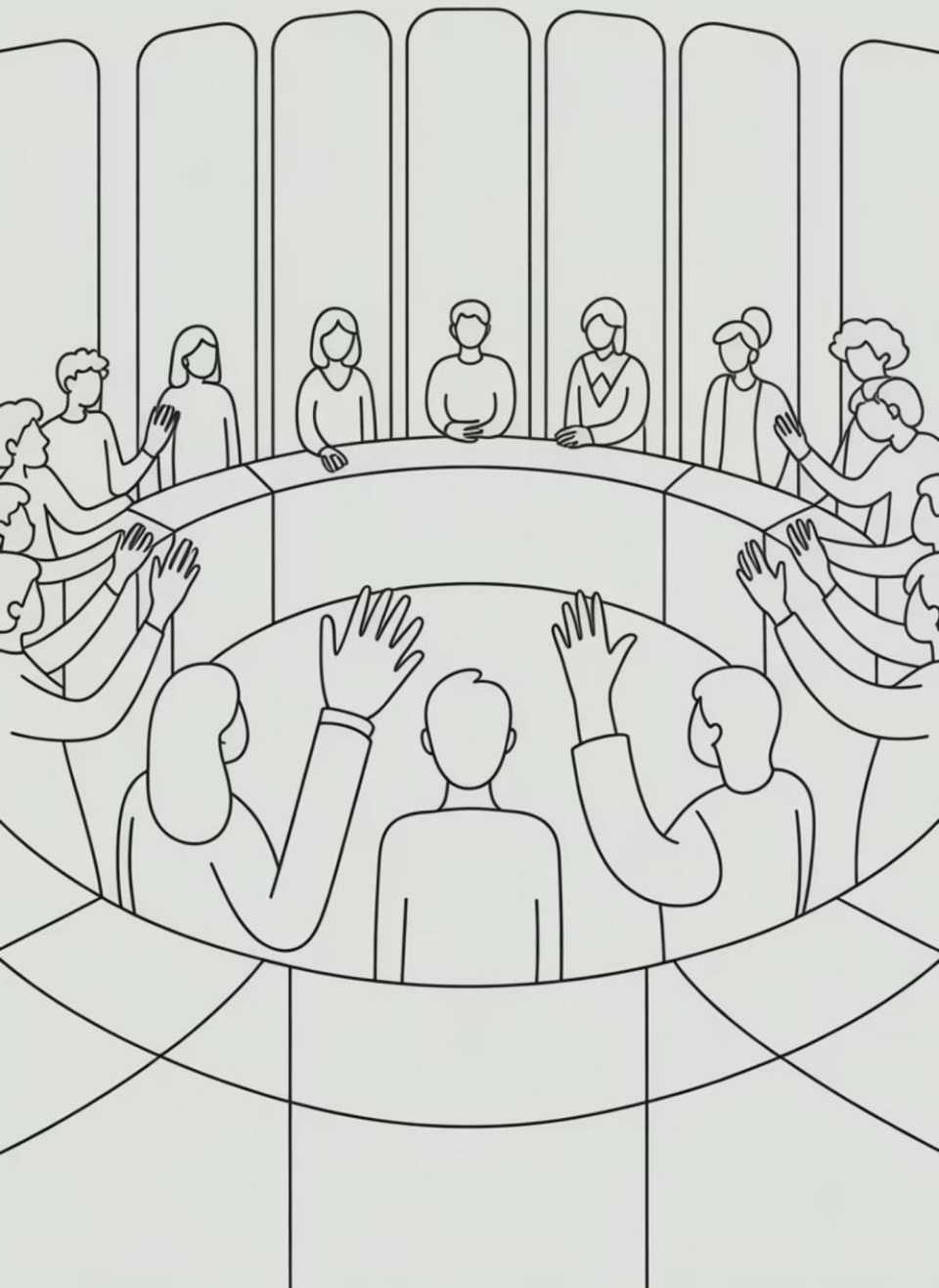


## Passo 4 – Autonomia com Direcionamento

Liberdade dentro de critérios claros, com checkpoints.







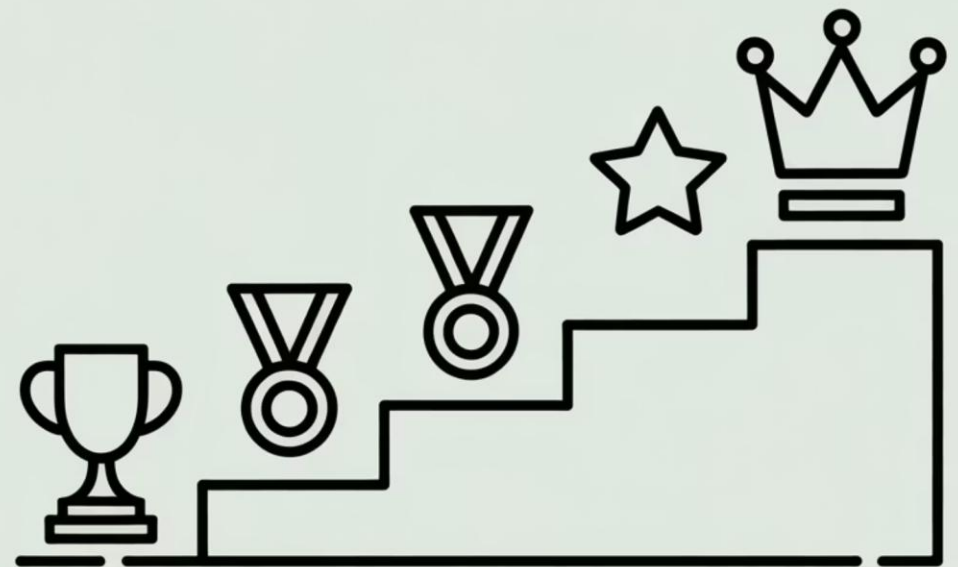
## **Passo 5 – Ambiente Emocionalmente Seguro**

Espaço para perguntas, ideias, correções e sugestões.



## Passo 6 – Caminho de Crescimento

Mostrar etapas, competências e critérios de evolução.





## Passo 7 – Times Multigeracionais

Combinar experiência, velocidade, propósito e eficiência.

---

## Passo 8 – Reforço de Propósito

Clareza sobre impacto e significado do trabalho.









# AS ETAPAS PARA CONTRUÇÃO DE UM TIME DE ALTO NÍVEL



ATRAIR



SELECIONAR



INTEGRAR



MOTIVAR

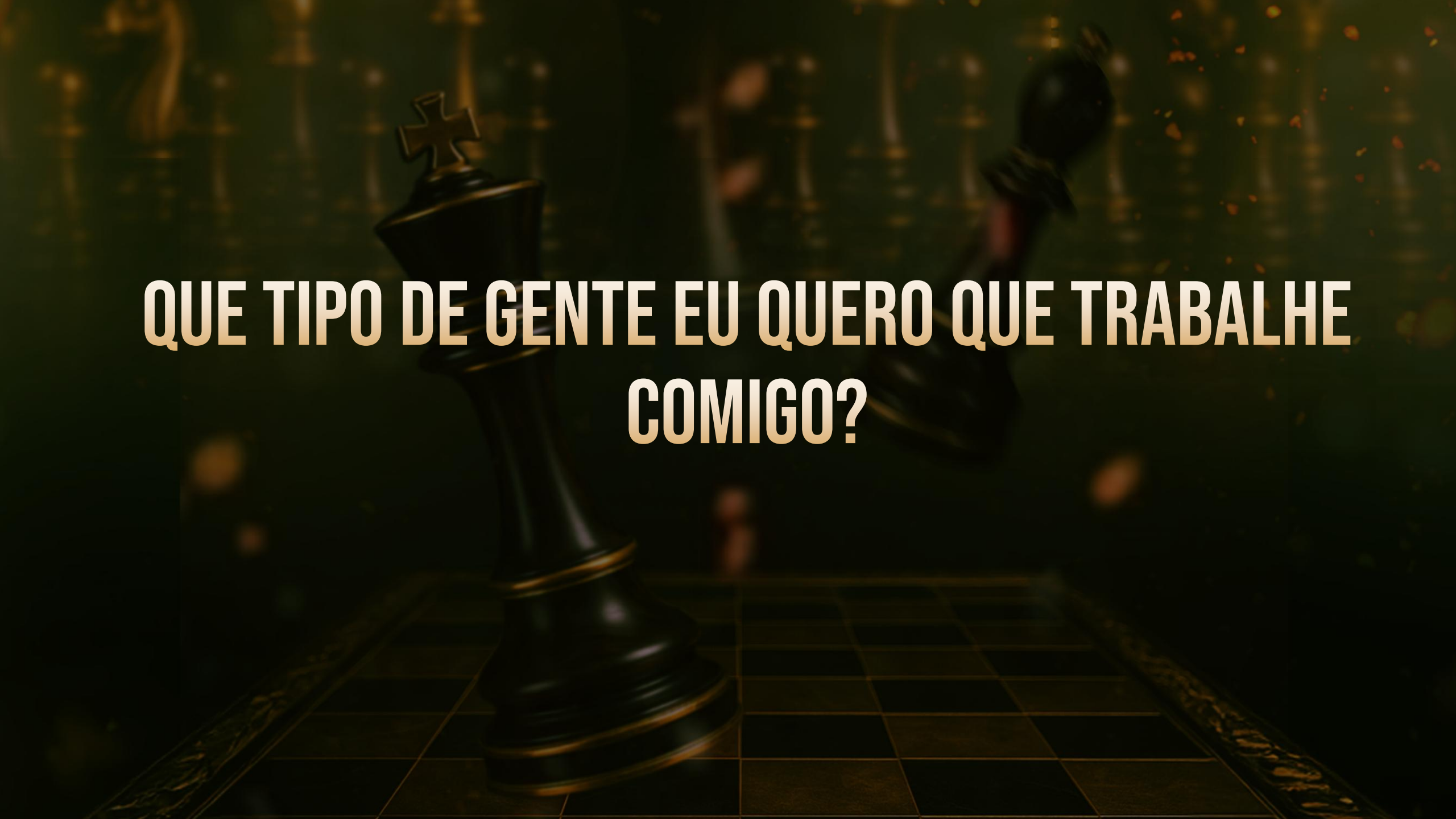


MANTER



DEMITIR



The image features a dark, atmospheric scene with a chessboard. In the foreground, a large black king piece stands prominently on a light-colored square. In the background, a black pawn is captured mid-air, having just been thrown or falling, with small particles or dust trailing behind it. The overall lighting is dim and golden, creating a sense of drama and strategy.

**QUE TIPO DE GENTE EU QUERO QUE TRABALHE  
COMIGO?**



A dramatic chess scene featuring a black king and queen on a checkered board. The king is in the foreground, and the queen is in the background. The background is dark with golden particles falling, creating a sense of magic or importance.

# RECRUTAMENTO E SELEÇÃO



A large black chess king piece stands on a chessboard. The scene is dimly lit, with a golden glow emanating from the piece and the board, creating a sense of strategy and competition. The background is dark and textured, with some golden particles floating in the air.

**COMO EU FAÇO PARA ATRAIR AS PESSOAS?**

**SER A EMPRESA MAIS  
DESEJADA NA REGIÃO**





# COMPARTILHAR

- OS VALORES
- O PROPÓSITO
- A VISÃO






**PONTOS FUNDAMENTAIS**

**O QUE É UM PROFISSIONAL  
TALENTOSO?**



The background of the slide features a chessboard with a king piece in the foreground and a queen piece in the background. The scene is dimly lit with a golden glow, and there are some floating particles in the air.

# **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EXTERNO E INTERNO**





**QUANTO MAIOR A RESPONSABILIDADE, MAIOR O  
PESO DA SELEÇÃO**

**5/1 – 10/1 – 20/1 – 100/1**

OS VALORES SÃO PERMEADOS DE CIMA PARA  
BAIXO



# RECRUTAMENTO - ATRAÇÃO

## DIVULGAR A VAGA

1. EQUIPE INTERNA
2. INDICAÇÕES
3. REDES SOCIAIS
  1. LinkedIn
  2. Facebook
  3. Instagram
  4. Tik tok
4. AGENCIAS DE EMPREGO
5. AGENCIAS GOVERNAMENTAIS
6. UNIVERSIDADES
7. OUTROS VEÍCULOS (RÁDIO, JORNAIS, ETC)
8. BANCO DE CURRÍCULOS





**APARECER BEM, SEMPRE**



# OFERECER MAIS QUE DINHEIRO

## COMO ATRAIR E RETER TALENTOS

- **1 PROPÓSITO CLARO E INSPIRADOR**  
Pessoas querem fazer parte de algo maior
- **2 CULTURA ORGANIZACIONAL AUTÊNTICA**  
Ambiente de respeito e confiança
- **3 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO**  
Desenvolvimento e aprendizado contínuo
- **4 CLIMA POSITIVO E LIDERANÇA**  
Lideranças que ouvem e desenvolvem
- **5 PROJETOS DESAFIADORES**  
Missões relevantes e inovadoras
- **6 RECONHECIMENTO E MERITOCRACIA**  
Valorização por mérito
- **7 BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA**  
Equilíbrio e cuidado integral




# OS 4 PASSOS DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO



1. Definir o perfil
2. Divulgar a vaga
3. Triagem pré-entrevista
4. Devolutiva 1
5. Efetuar entrevista
6. Devolutiva 2



# PASSO 1: O PONTO DE PARTIDA: QUAL É O PERFIL QUE ESTOU PROCURANDO?

- Quais serão as atividades e entregas desta pessoa?
  - Qual é o perfil que estou procurando?
  - Requisitos imprescindíveis
  - Requisitos desejados
  - Valores e princípios
- 
1. Estado civil
  2. Idade
  3. Experiência
  4. Habilidades
  5. Origem
  6. Formação
  7. 'Outros



# PASSO 02: DIVULGAR A VAGA

## OS DOIS TIPOS DE MENSAGEM

### **Mensagem 1:**

**Contrata-se gerente com experiência, enviar currículo/mensagem para 99 9.999.99-999 ou e-mail para [recrutamento@EMPRESA.com.br](mailto:recrutamento@EMPRESA.com.br)**

### **Mensagem 2:**

**Você é apaixonado por contribuir com a vida das pessoas?**

**Gosta de trabalhar em equipe e quer conviver com pessoas incríveis?**

**Acredita que os relacionamentos podem ser melhores?**

**Quer aprender coisas novas?**

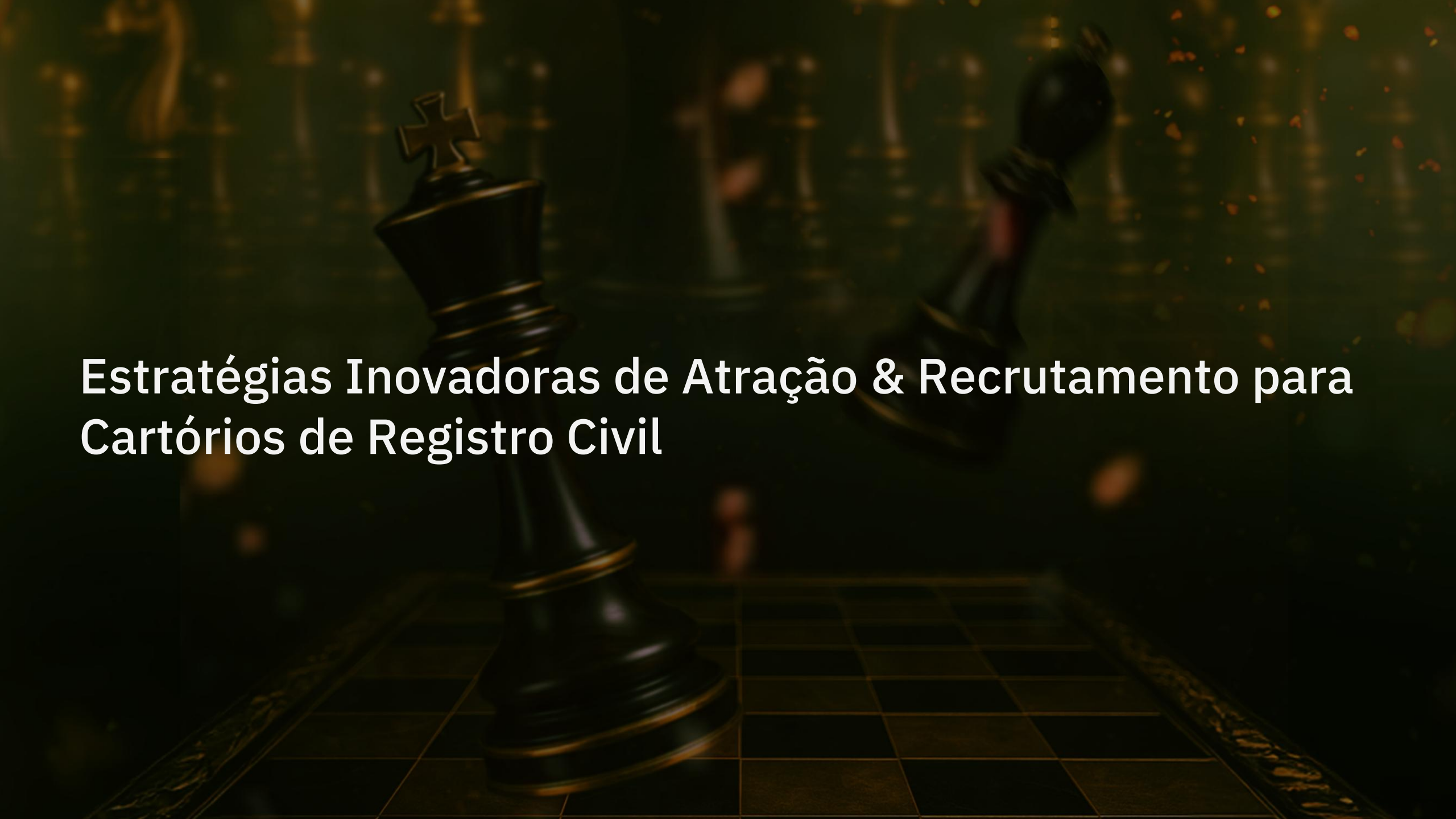
**Trabalhe conosco, estamos precisando de vc. Pode ser você enviar currículo/mensagem para 99 9.999.99-999 ou e-mail para [recrutamento@cartorio.com.br](mailto:recrutamento@cartorio.com.br)**





# O CASO DO AMAPÁ





# Estratégias Inovadoras de Atração & Recrutamento para Cartórios de Registro Civil



# 1. Employer Branding: "Cartório que transforma vidas"

Crie uma marca empregadora forte, mostrando que um cartório:

- cuida de histórias de vida
- garante direitos
- é o primeiro contato com cidadania
- trabalha com tecnologia e precisão
- tem impacto social real

Campanha-chave: "Trabalhe onde cada assinatura muda uma vida."



A dramatic chess scene featuring a black king and queen on a checkered board. The king is in the foreground, and the queen is in the background. The background is dark and filled with golden particles, creating a sense of depth and mystery.

## 2. Programa “Jovem Cartorário” (trainee para gerações Z e Alpha)



### 3. Processos seletivos gamificados

Ao invés de entrevistas tradicionais, use:

Desafios de conferência documental

Simulações de atendimento

Jogos de decisão ética

Testes práticos online com cenários reais

Isso reduz subjetividade e avalia o que importa: atenção, clareza, precisão e postura.



## 4. Campanha "Dia de Visita ao Cartório" para escolas e universidades

Abra o cartório para visita guiada 1x por mês:



Mostre processos digitais



Explique como funciona a lei



Mostre a responsabilidade do trabalho

Isso coloca o cartório no radar de jovens que nunca considerariam essa carreira.



## 5. Bolsa de estudos + trilha de carreira

Ofereça:

ajuda parcial em faculdade (Direito, ADM, RH, TI)

trilha clara: **Atendente** → **Assistente** → **Líder** → **Substituto** →  
**Oficial**

---

O colaborador sente que pode crescer dentro do cartório, e não apenas "trabalhar no balcão".



## 6. Parcerias com universidades/escolas com "vagas preferenciais"

Monte parcerias com:

- cursos de Direito
- cursos técnicos de administração
- cursos de TI

 Crie o selo: "Programa de Estágio Certificação Cartorária"





## 7. Recrutamento pelo propósito (social, jurídico e humano)

"Aqui trabalhamos com vidas, famílias, direitos e futuro. Se você gosta de precisão, cuidado com pessoas e impacto real, seu lugar é aqui."

Propósito é um ímã poderoso para talentos — especialmente jovens.

A narrativa certa traz pessoas melhores.



## 8. Storytelling no Instagram e TikTok

Curiosidades  
sobre o cartório

"Um dia na  
vida de um  
atendente"

Fatos legais e  
histórias  
inspiradoras

Os bastidores do  
cuidado com  
documentos

Mostre humanidade + tecnologia, o que desconstrói a imagem  
"engessada".



## 9. Seleção on-demand via QR Code

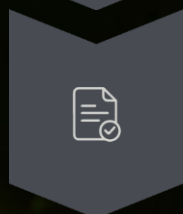
Coloque QR Codes:

- no balcão
  - na certidão impressa
  - na porta
  - nos eventos da cidade
- 

QR code → página simples com:



vídeo de 30 segundos do oficial convidando



formulário de interesse

Simples, rápido e moderno.



## 10. "Missão de 30 dias" para novos contratados

Primeiro mês do novo colaborador:

01

---

Um checklist diário

02

---

Treinamentos curtos

03

---

3 metas de atendimento

04

---

Desafio de melhoria contínua

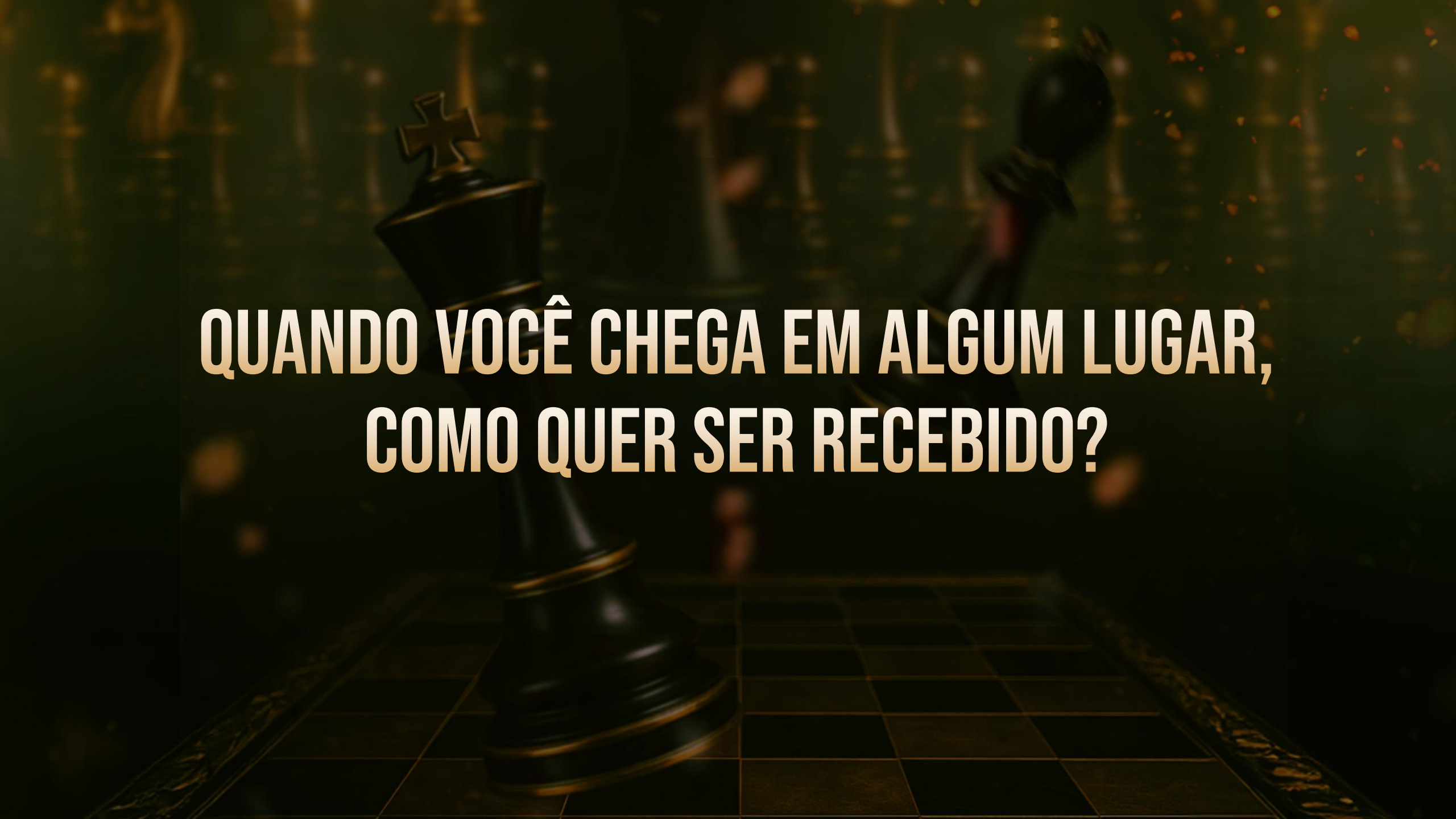
Transforme o onboarding em experiência — e isso atrai boas indicações.



A dramatic chess scene featuring a black king and queen on a checkered board. The king is in the foreground, and the queen is in the background. The text "A INTEGRAÇÃO" is overlaid in the center.

# A INTEGRAÇÃO



A dramatic scene on a chessboard. In the foreground, a black king piece with a cross on top stands on a dark square. In the background, a black queen piece is visible, and a small black pawn is also present. The chessboard is illuminated with a warm, golden light, and the background is dark and textured with some glowing particles.

**QUANDO VOCÊ CHEGA EM ALGUM LUGAR,  
COMO QUER SER RECEBIDO?**



# AS ETAPAS DA INTEGRAÇÃO



1. REUNIÃO DE CHEGADA
2. REUNIÃO DE BOAS VINDAS COM A E EQUIPE
3. O PADRINHO
4. KIT DE BOAS VINDAS
5. VOLTA PELA EMPRESA E PELOS SETORES





**RECEBER E ENTREGAR A EMPRESA**





# A DEMISSÃO



# DEMISSÃO E A DOR DE DEMITIR

1. Não é fácil para a grande maioria;
2. Nunca é culpa apenas do funcionário  
Atração,  
Seleção,  
Manutenção (Feedback e calibrações)
3. Gente certa dentro, errada fora. Não demore.

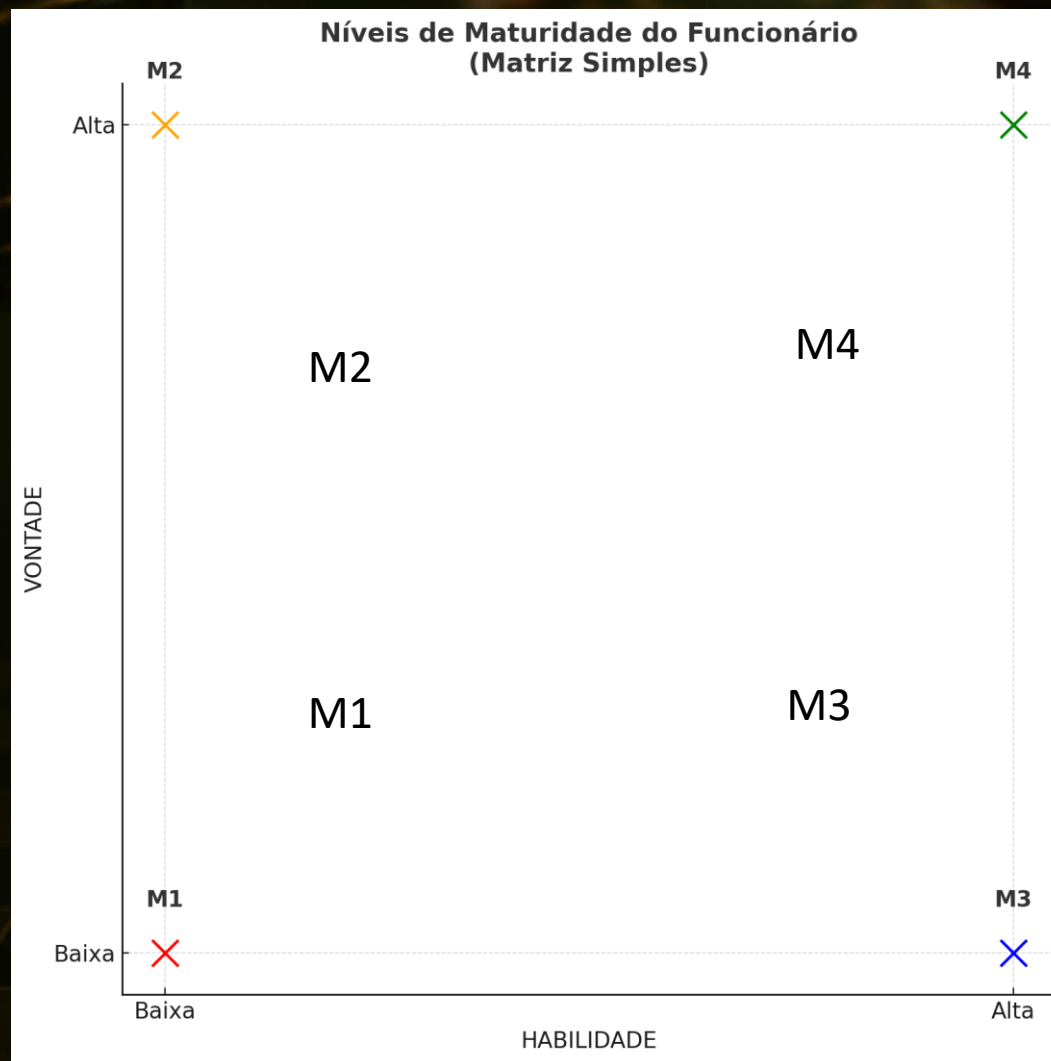


# A DEMISSÃO

1. Não pode ficar com cara de UÉ. Se ele ficou surpreso, está tudo errado.
2. Nunca falar para outro colaborador não envolvido no processo que alguém será demitido;
3. Nunca faça em público;
4. Vá direto ao ponto. seja honesto e sem sentimentalismo. Exponha os motivos;
5. Vá sempre na bola e não na canela. Foco na atitude e não na pessoa;
6. Não é momento de dar feedback nem “lavar roupa suja”
7. Não justifique ou peça desculpas;
8. Oriente os próximos passos;
9. Reunião de desligamento;
10. Reunião com a equipe para explicar os motivos da demissão (casos demandantes).



# GRAU DE MATURIDADE DA EQUIPE











# **WILLIAM MOULTON MARSTON**

1893

1947

*As Emoções das Pessoas Normais*





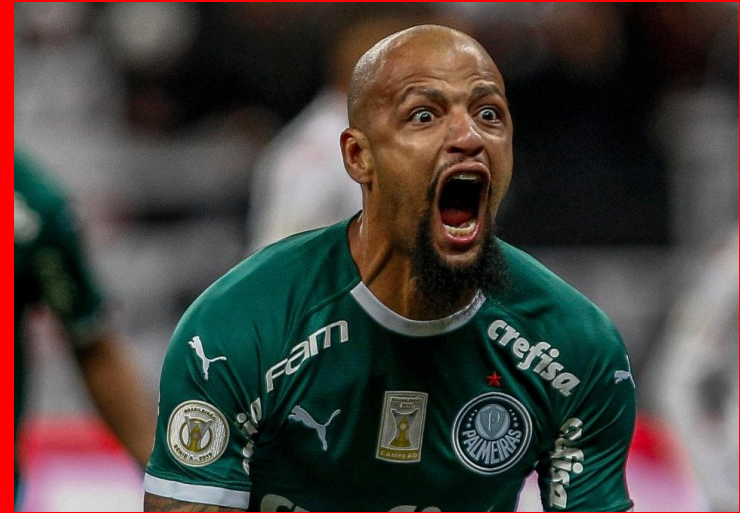


# TIPOS DE PERSONALIDADE





# O SANGUE QUENTE



DOMINANTE



# O AMIGÃO



I NFLUÊNCIA



# O DETALHISTA



C ONFORMIDADE





# O CAUTELOSO



ESTABILIDADE



# INVESTIR EM CONHECIMENTO

HABILIDADES  
TÉCNICAS

HARD SKILLS

HABILIDADES  
COMPORTAMENTAMENTAIS

SOFT SKILLS

Inner skills



A dramatic chess scene featuring a black king and queen on a checkered board. The king is in the foreground, and the queen is in the background. The background is dark and textured, with some light effects. The title 'FEEDBACK E A CABEÇA DO BACALHAU' is overlaid in the center in a bold, yellow, sans-serif font.

# FEEDBACK E A CABEÇA DO BACALHAU



# O QUE É FEEDBACK?



**REALIMENTAR**

**DAR UMA RESPOSTA A UM DETERMINADO PEDIDO OU ACONTECIMENTO**





# PARA QUE SERVE

PARA CORRIGIR OU REFORÇAR UM COMPORTAMENTO DESEJADO

**AJUDAR** A PESSOA A **MELHORAR**



# O QUE GANHAMOS COM FEEDBACK



1. DESENVOLIMENTO E FORMAÇÃO DE TALENTOS
2. CONSTROI RELAÇÕES BASEADAS NA CONFIANÇA



# COMO DEVE TERMINAR A CONVERSA

- COMPROMISSO DE MUDANÇA
- GRATIDÃO
- ENGAJAMENTO
- MOTIVAÇÃO
- ESPIRITO DE TIME
- APROXIMAÇÃO

# COMO NÃO TERMINAR A CONVERSA

- IGNORANDO O FATO
- RAIVA
- HUMILHAÇÃO
- MEDO
- DESMOTIVAÇÃO
- DISTÂNCIAMENTO



# O QUE NÃO É FEEDBACK



1. NÃO É EMOCIONAL
2. BRONCA
3. TRANSFERÊNCIA DE CULPA
4. DESCONTAR RAIVA
5. CASCATA DE BONCRA
6. NÃO É AVALIAÇÃO PESSOAL SUA, É UMA DEMANDA DA EMPRESA OU PROJETO
7. NÃO É OPINIÃO
8. NÃO É CONSELHO





O FEEDBACK

3

OCASIÕES

ALGO RUIM CORREÇÃO

BOM ACONTECER REFORÇO

ALGUMA OPORTUNIDADE DE  
DESENVOLVIMENTO EVOLUÇÃO



# ALGO RUIM OU BOM



## COMPORTAMENTO FORA DOS VALORES ESPERADOS

Ex:

1. Comportamento em reunião;
2. Com a equipe;
3. Com um cliente;
4. Tarefa.

## COMPORTAMENTO FORA DAS TECNICAS ESPERADAS

Ex:

1. Processo;
2. Tarefa;
3. Tesouraria;



A dramatic scene of a chess king piece falling on a checkered board. The king piece is in the foreground, tilted and falling, with sparks or dust particles flying around it. The background is dark and textured, suggesting a wooden surface. The text "FEEDBACK DE DESENVOLVIMENTO" is written in a bold, gold-colored font at the top, and "DE BRIEFING" is written in a bold, white font in the center.

**FEEDBACK DE DESENVOLVIMENTO**

**DE BRIEFING**



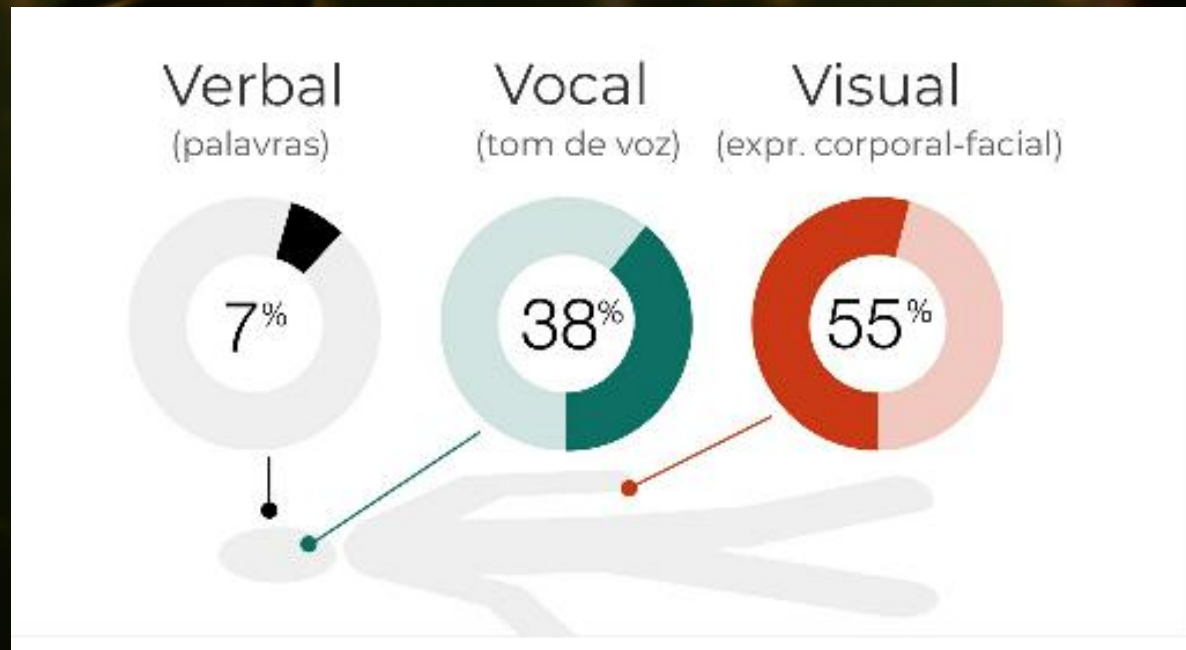
# FUNDAMENTO DA COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA

CNV

1. OBSERVAÇÃO (FATO – NÃO JULGAMENTO)
2. SENTIMENTO
3. NECESSIDADE
4. PEDIDO



# O PODER DO NÃO VERBAL



Albert Mehrabian



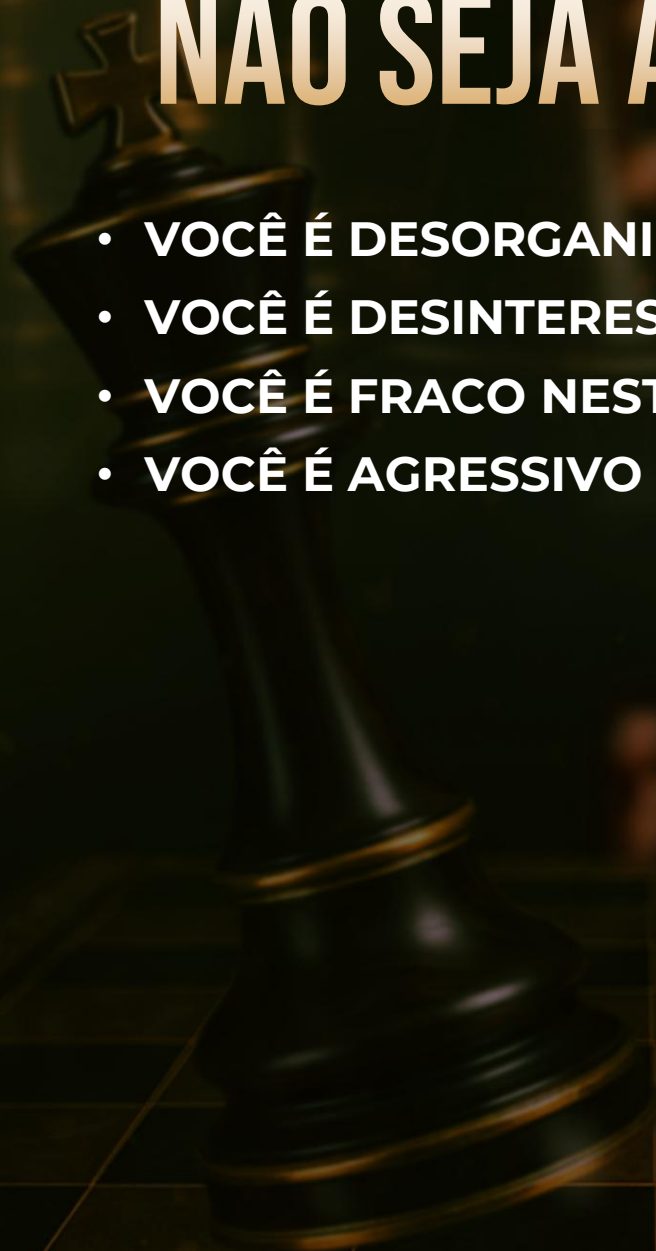


FOQUE NO COMPORTAMENTO NÃO NA  
PESSOA



# NÃO SEJA AVALITIVO

- VOCÊ É DESORGANIZADO
- VOCÊ É DESINTERESSADO
- VOCÊ É FRACO NESTA TAREFA
- VOCÊ É AGRESSIVO



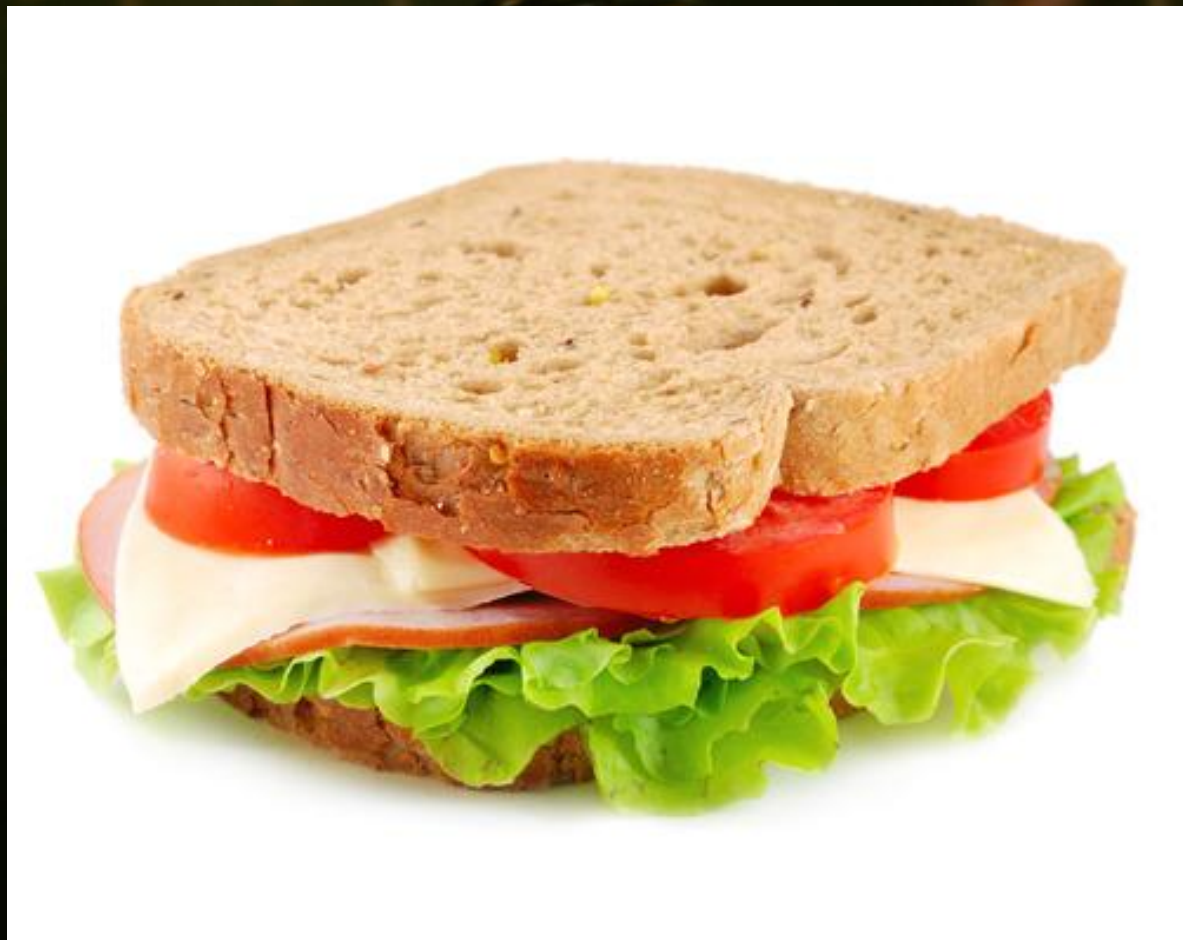


# TECNICAS DE FEEDBACK





# A FAMOSA TECNICA DO SANDUICHE



1. FALA BEM
2. ABORDA O PONTO DE DESENVOLVIMENTO
3. PEDE A MUDANÇA
4. FALA BEM



# OS PROBLEMAS DA TECNICA DO SADUICHE



1. DIFICULTA A CLAREZA DO FATO
2. FAZ O EFEITO “AÍ VÊM”
3. CONFUNDE O FEEDBACK DE REFORÇO



# TECNICA M.A.R.C.A.

**M**OMENTO OPORTUNO (ESPECIFIQUE O QUANDO ACONTECEU EM UM AMBIENTE SEGURO, CALMO E RESERVADO);

**A**ÇÃO OCORRIDA – O QUE A PESSOA FEZ, SEJA DIRETO AO FATO;

**R**EAÇÃO DÊ UM TEMPO PARA A PESSOA REFLETIR E FALAR. OUÇA COM A MÁXIMA ATENÇÃO;

**C**ONSEQUENCIA DESTE COM COMPORTAMENTO NA EMPRESA

**A**LTERNATIVAS DE ATITUDES PARA O DESENVOLVIMENTO DO TEMA



# OS 9 PASSOS REGRAS PARA FEEDBACK

1. DÊ O FEEDBACK MAIS PROXIMO DO FATO;
2. ENCONTRE UM LOCAL RESERVADO NUM MOMENTO ADEQUADO;
3. DESCREVA QUANDO QUE OCORREU O FATO;
4. FOQUE NOS FATOS E DADOS SEJA CLARO, PRECISO, NÃO ENROLA;
5. DESCREVA A CONSEQUENCIA DESTA AÇÃO PARA A EMPREA
6. PEÇA MUDANÇA DE COMPORTAMENTO;
7. SUBSTITUA O “TENTAR” PELO “FAZER” E SE PELO QUANDO;
8. SUBSTITUA O “ESPERO” PELO “SEI”;
9. ACOMPANHE.





# **AS REAÇÕES POSSÍVEIS EM UM FEEDBACK**



# QUAIS SÃO AS REAÇÕES POSSÍVEIS

The background of the slide features a dramatic chess scene. In the foreground, a large, dark chess king piece stands prominently on a checkered board. In the background, a queen piece is visible, and the scene is filled with a dark, atmospheric lighting and floating golden particles, creating a sense of depth and intensity.

1. QUE A PESSOA ACEITE, QUE QUEIRA MUDAR O COMPORTAMENTO;
2. NEGAÇÃO;
3. CONTRA ATAQUE;
4. ATAQUE EMOCIONAL.



# PONTOS DE REFLEXÃO ANTES DO FEEDBACK

1. VC ESTÁ SEGURO DO PONTO DE MUDANÇA?
2. VC ESTÁ SENDO HONESTO E VERDADEIRO?
3. VOCÊ ESTÁ USANDO A EMPATIA?
4. ESTÁ FOCANDO NO COMPORTAMENTO E NÃO NA PESSOA?
5. ESTÁ VERDADEIRAMENTE QUERENDO AJUDAR?



**NEGAÇÃO**

**DEVOLVA COM PERGUNTAS  
BEM ELBORADAS**



# O CONTRA ATAQUE

The image features a close-up of a black chess king and queen piece on a checkered board. The king piece is in the foreground, slightly to the left, and the queen piece is behind it, to the right. The background is dark and filled with glowing orange and yellow particles, creating a fiery or smoky atmosphere. The lighting is dramatic, highlighting the pieces and the board.

**“AGORA O ASSUNTO É O PONTO QUE COLOQUEI, SE VOCÊ QUISER CONVERSAR SOBRE O MEU COMPORTAMENTO EU AGRADEÇO. VAMOS MARCAR A HORA”**



# ATAQUE EMOCIONAL



1. ACALME-SE E PEÇA CALMA;
2. FALE: VOCÊ PERCEBEU QUE É PARA O SEU BEM?
3. NÃO ENTRE NO CLIMA Ex: “Aqui não é momento para gritar”;
4. NÃO ESTOU FALANDO DE VOCÊ E SIM DO SEU COMPORTAMENTO.



# PONTOS IMPORTANTES

## LEMBRE DO PERFIL COMPORTAMENTAL

**VERMELHO:** Vá direto ao ponto (mostre que ele pode ter melhores resultados. Ele (a) normalmente não leva para o lado pessoal;

**AMARELO:** Pode conversar um pouco mais. Ele tende a levar o lado pessoal, deixe claro que é o no comportamento;

**AZUL:** Vá ao ponto, fale calmo, dê detalhes. Ele (a) tende a não levar ao lado pessoal;

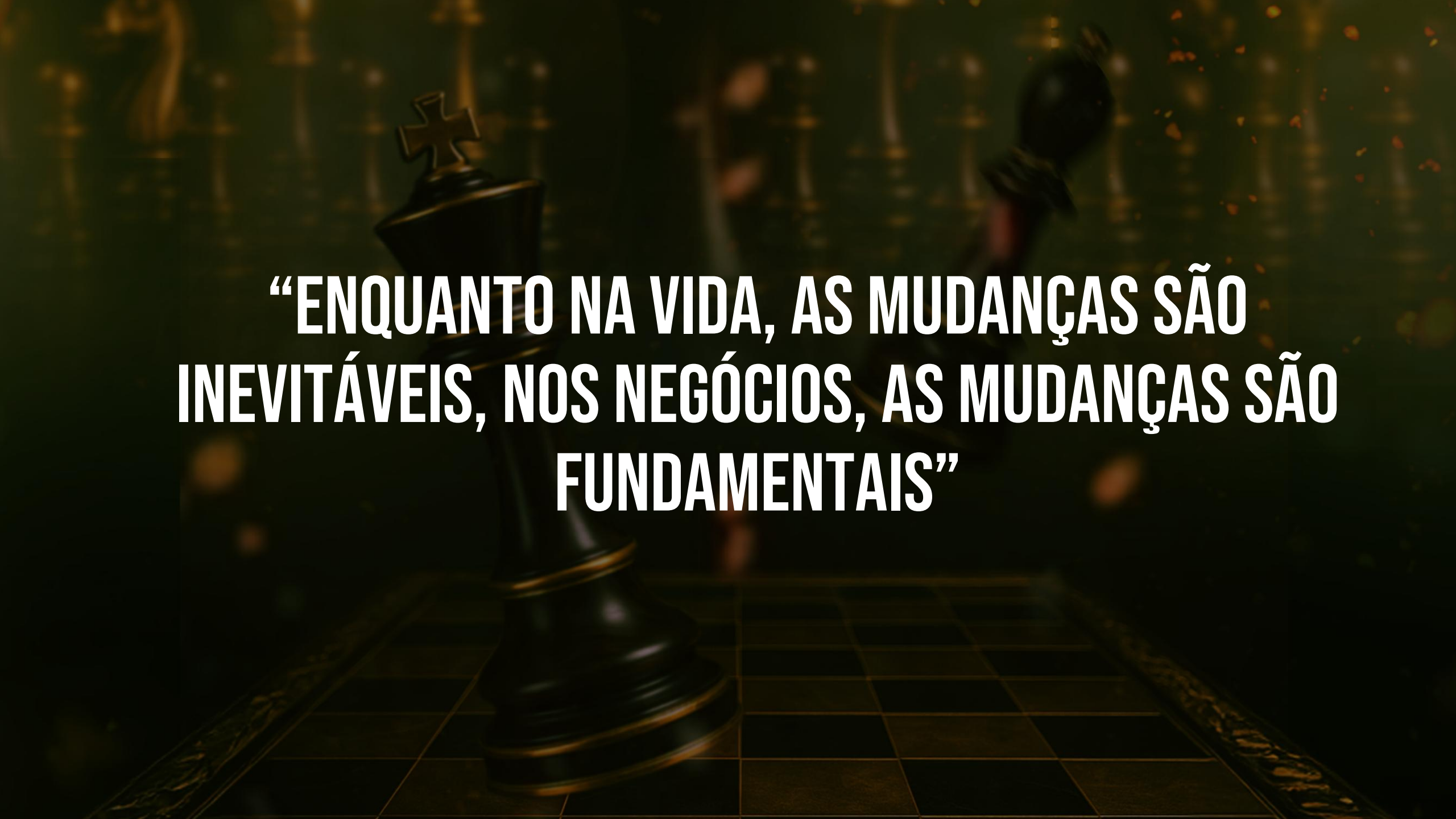
**VERDE:** É o mais sensível, deixe ele mais a vontade, seja tranquilo e reforce que o processo é para o desenvolvimento dele e da empresa.



# A MATRIZ DE CALIBRAÇÃO

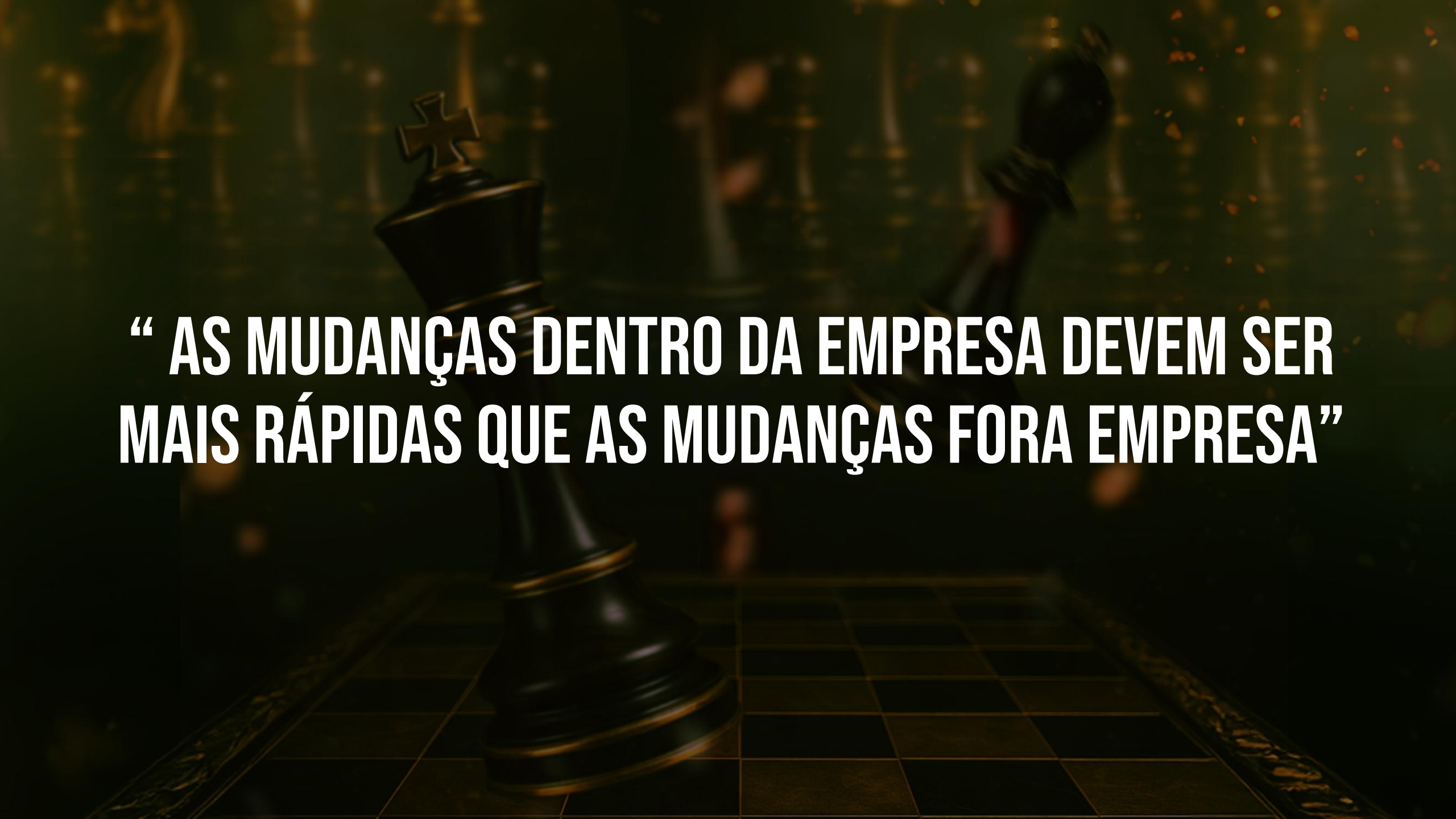






**“ENQUANTO NA VIDA, AS MUDANÇAS SÃO  
INEVITÁVEIS, NOS NEGÓCIOS, AS MUDANÇAS SÃO  
FUNDAMENTAIS”**

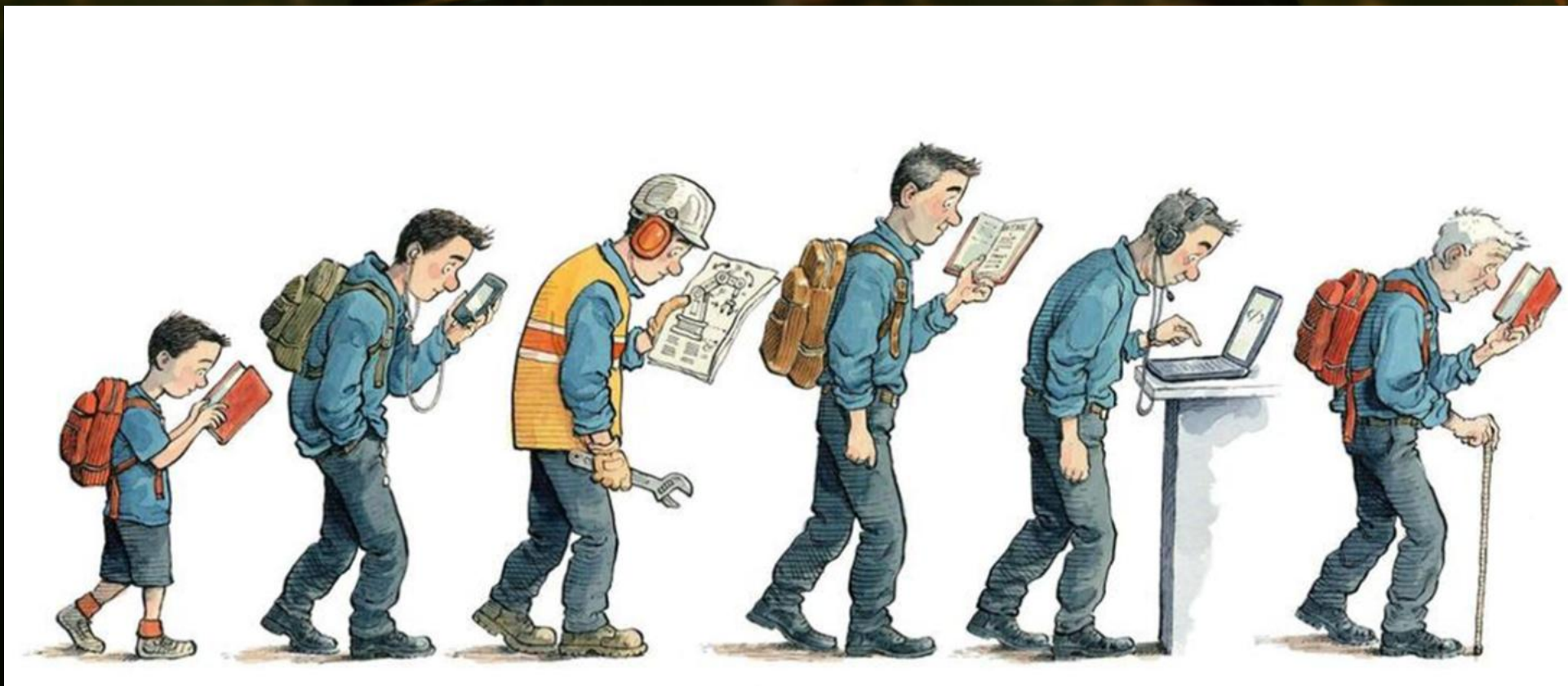


A dramatic chess scene with a king piece in the foreground and a queen piece in the background on a checkered board. The king piece is a dark, ornate chess piece with a cross on top, standing on a light-colored square of the board. The queen piece is a dark, ornate chess piece with a crown on top, standing on a dark-colored square of the board. The background is dark and atmospheric, with some light effects suggesting a fire or explosion. The text is overlaid in the center of the image.

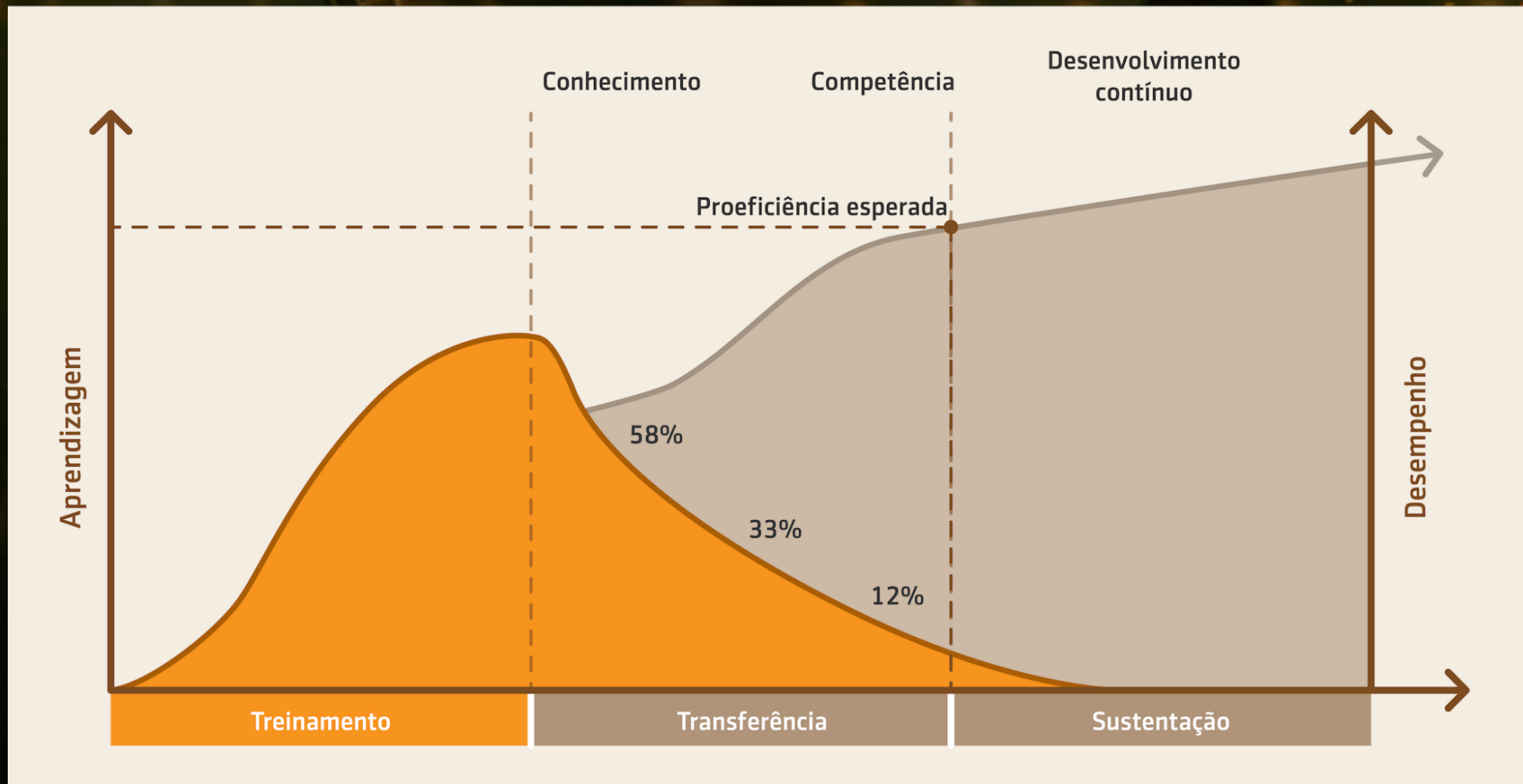
**“ AS MUDANÇAS DENTRO DA EMPRESA DEVEM SER  
MAIS RÁPIDAS QUE AS MUDANÇAS FORA EMPRESA ”**



# ETERNO APRENDIZ





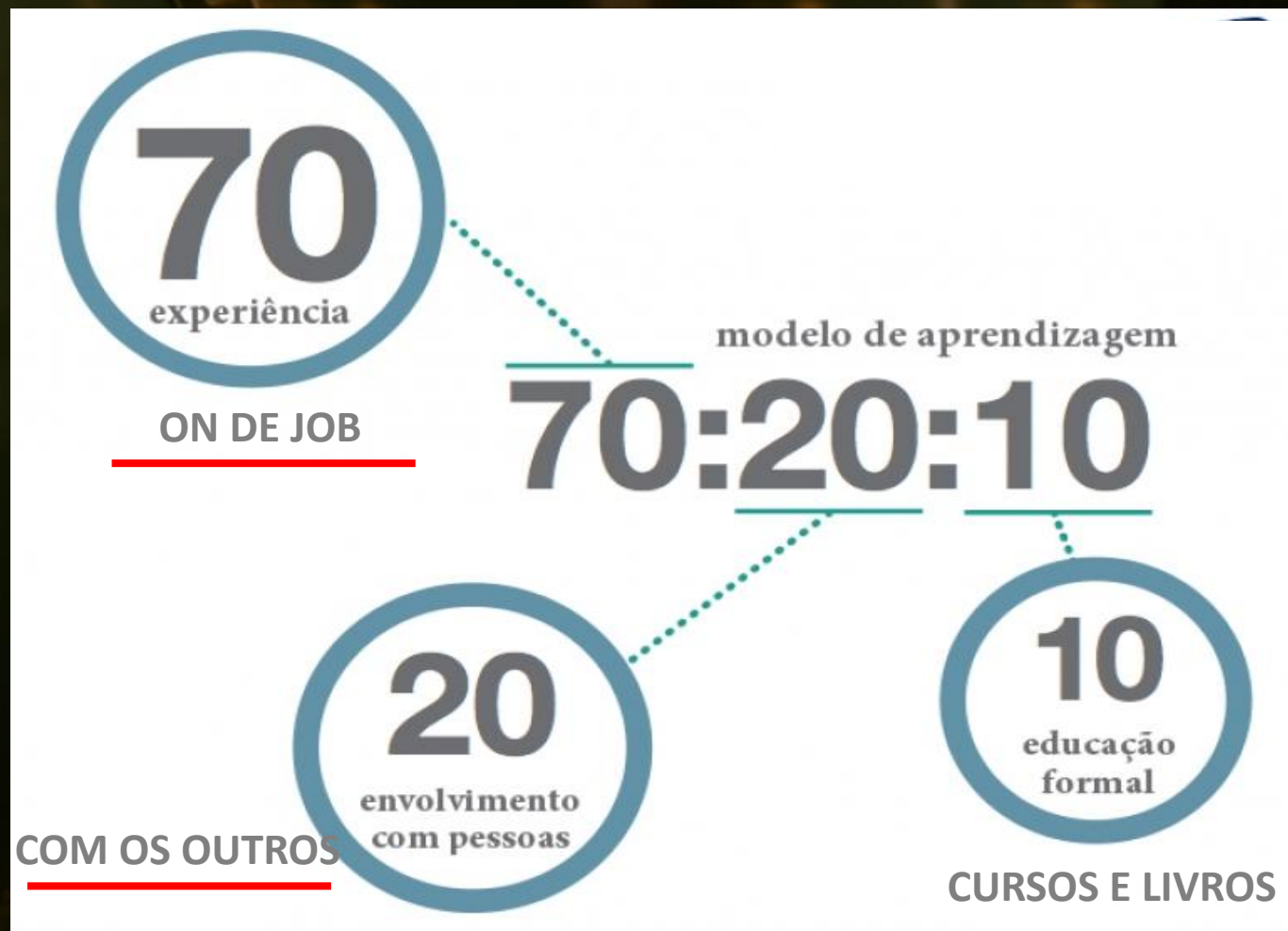


Conrad Gottfredson e Bob Mosher

[www.expresso3.com.br](http://www.expresso3.com.br)



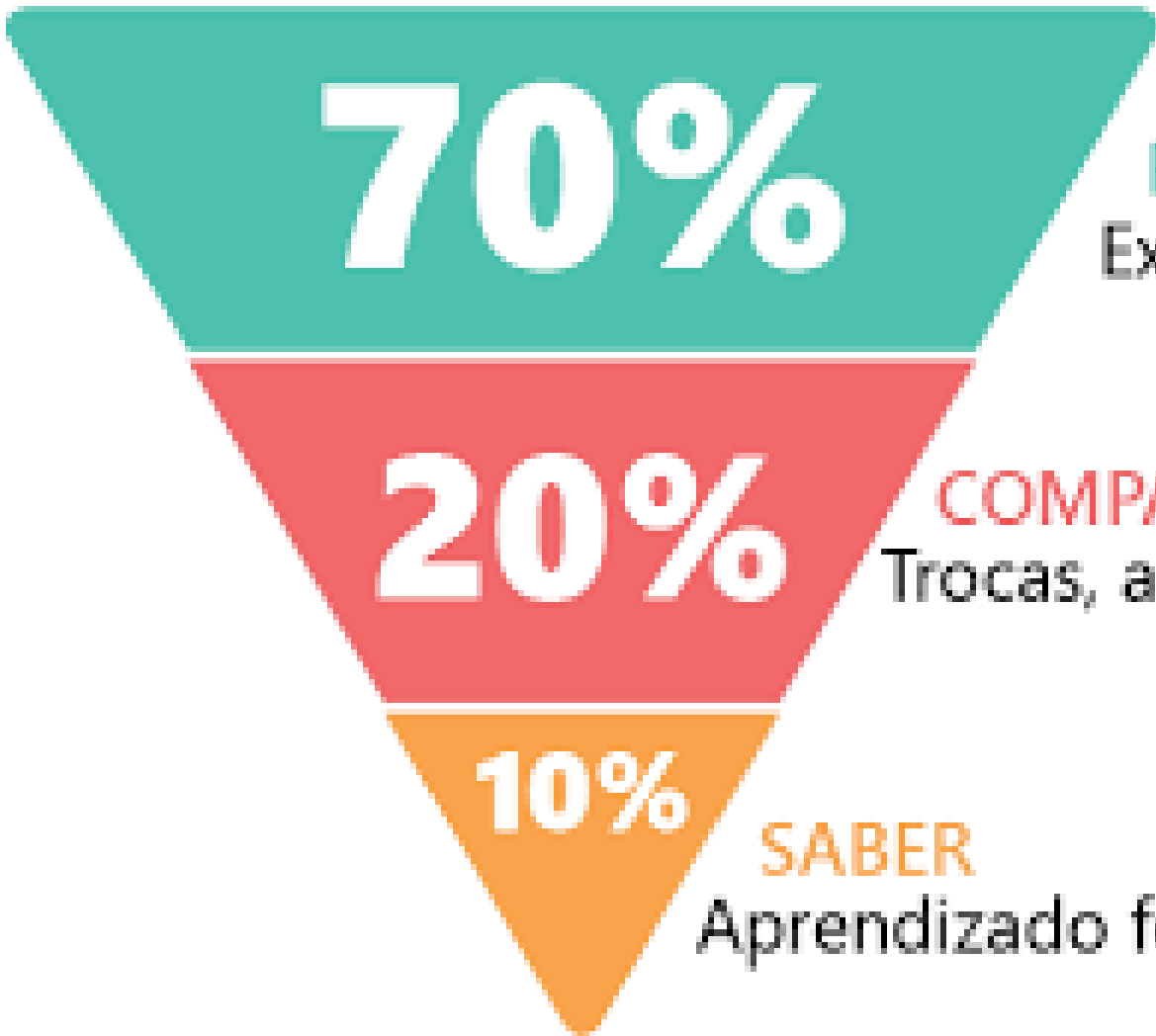
# O METODO 70:20:10



Morgan McCall, Robert Eichinger e Michael Lombardo

[www.expresso3.com.br](http://www.expresso3.com.br)





**70%**

**FAZER**  
Experiências

**20%**

**COMPARTILHAR**  
Trocas, aprendizado social

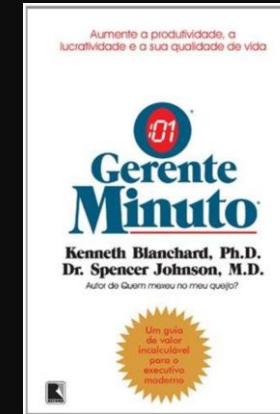
**10%**

**SABER**  
Aprendizado formal




# O CICLO 3 X 3 DO METODO LIDERA

- 3** Iniciativas formais (livros)
- 3** dias do defeito (trocas de experiência)
- 3** cursos mão na massa e aplicação imediata

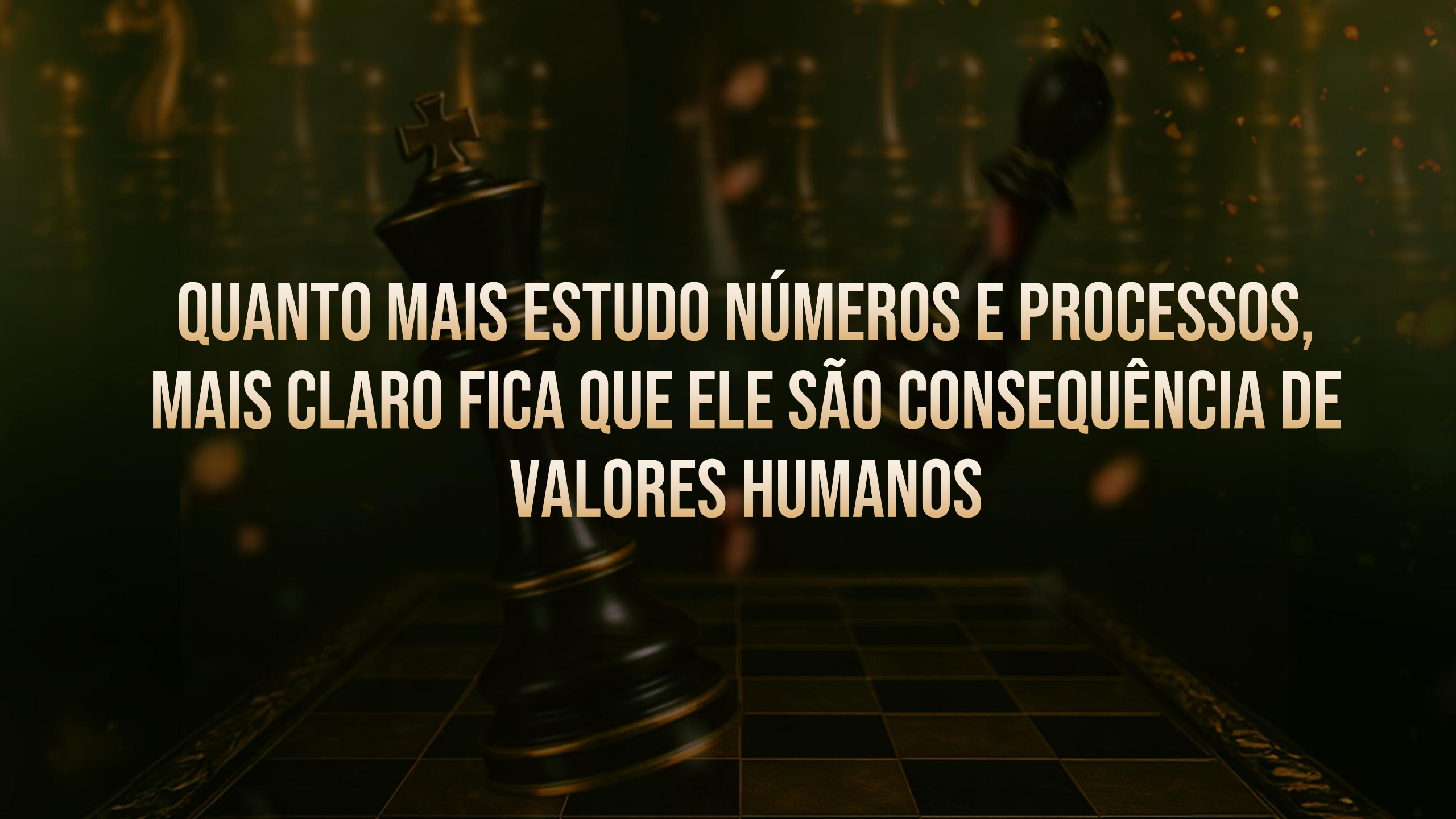






**LIDERAR É GERAR UMA TRANSFORMAÇÃO  
POSITIVA**





**QUANTO MAIS ESTUDO NÚMEROS E PROCESSOS,  
MAIS CLARO FICA QUE ELE SÃO CONSEQUÊNCIA DE  
VALORES HUMANOS**





LÍDERES SÃO O **NÚCLEO MORAL** DA EMPRESA





O QUE O **LÍDER** PRECISA TER, SER E FAZER?



VISÃO



CORAGEM



COMPETENCIA



FLAVIO AUGUSTO



A dramatic chess scene featuring a black king and queen on a checkered board. The king is in the foreground, and the queen is slightly behind it. The background is dark with many small, glowing golden particles falling, creating a magical or powerful atmosphere. The text "PERGUNTAS PODEROSAS" is centered over the image in a bold, white, sans-serif font.

# PERGUNTAS PODEROSAS



“O verdadeiro craque  
nunca corre para  
onde a bola está, ele  
corre para onde ela  
estará.”





OBRIGADO

@antonio\_chaker\_

arpen  SP  
Registro Civil do Brasil