



COMO TRANSFORMAR HABILIDADES DE LIDERANÇA

EM RESULTADOS INSPIRADORES





EDUARDO DUKE

PALESTRANTE E COACH EXECUTIVO DE LIDERANÇA

Palestrante empresarial, Consultor e Coach. Especialista em Liderança, Comunicação e Oratória e Analista Comportamental.

Pós-Graduado em Gestão de Negócios pela FCAP-UPE e Administrador pela Uninassau.

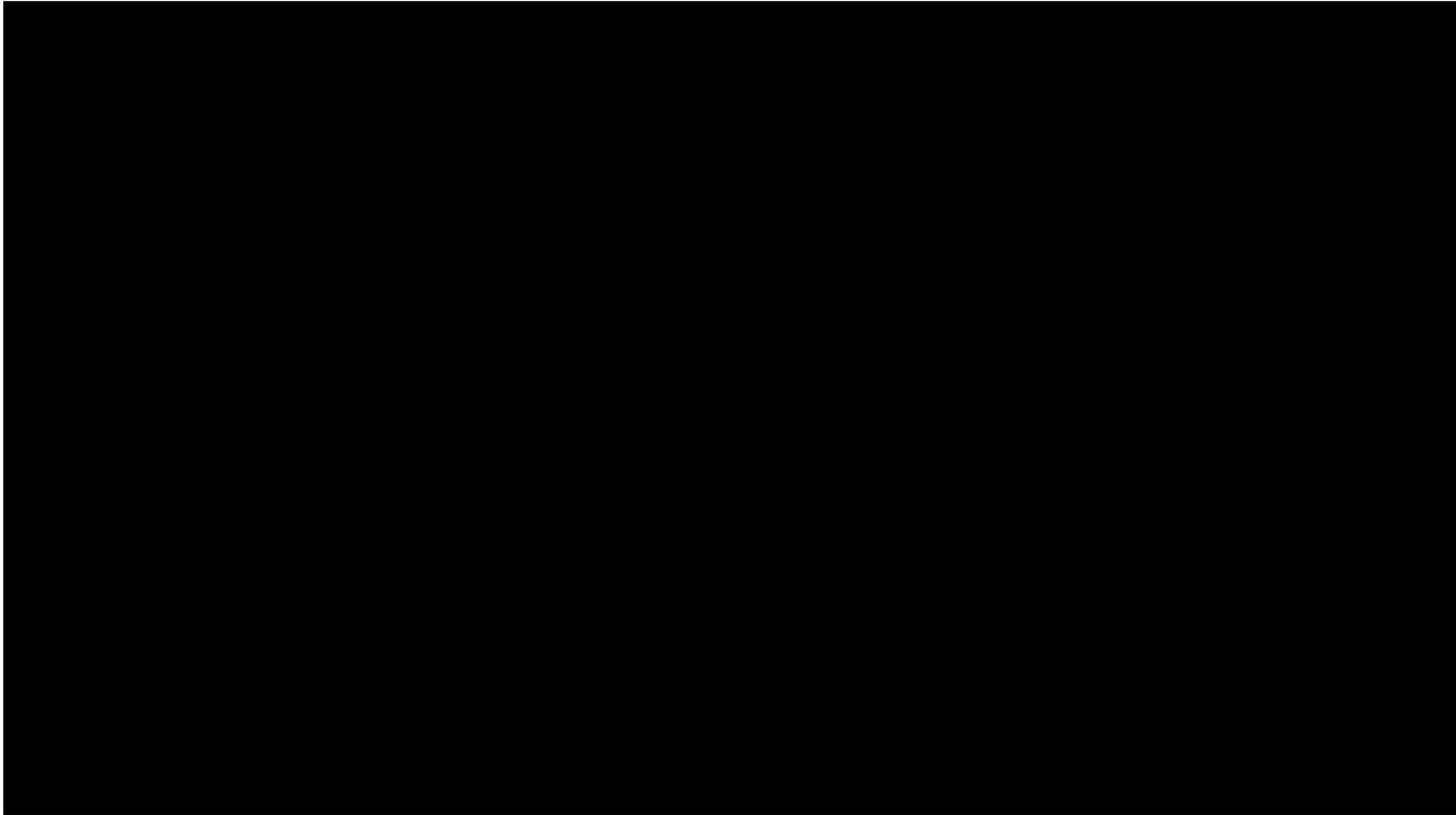
Membro da **Sociedade Latino Americana de Coaching** onde se aprofunda no estudo de *Business and Executive Coaching*, com Certificação Internacional em *Professional Coaching* e Analista Comportamental DISC.

Membro da **NLP by Richard Bandler** (Co-Criador da PNL) onde é certificado *Practitioner* em Progamação NeuroLinguística.

Criador do Método Comunicação SMART alia seu conhecimento técnico a experiência de mais de 10 anos na Gestão Comercial de Grandes Empresas.

An aerial view of a city skyline, likely New York City, with a blue overlay. The text is centered in the middle of the image.

SOBRE O QUE VAMOS CONVERSAR?



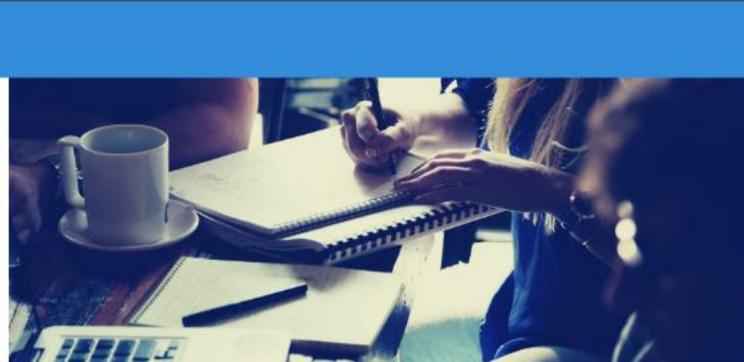
O MUNDO MUDOU

E CONTINUA A EVOLUIR
CADA VEZ MAIS RÁPIDO

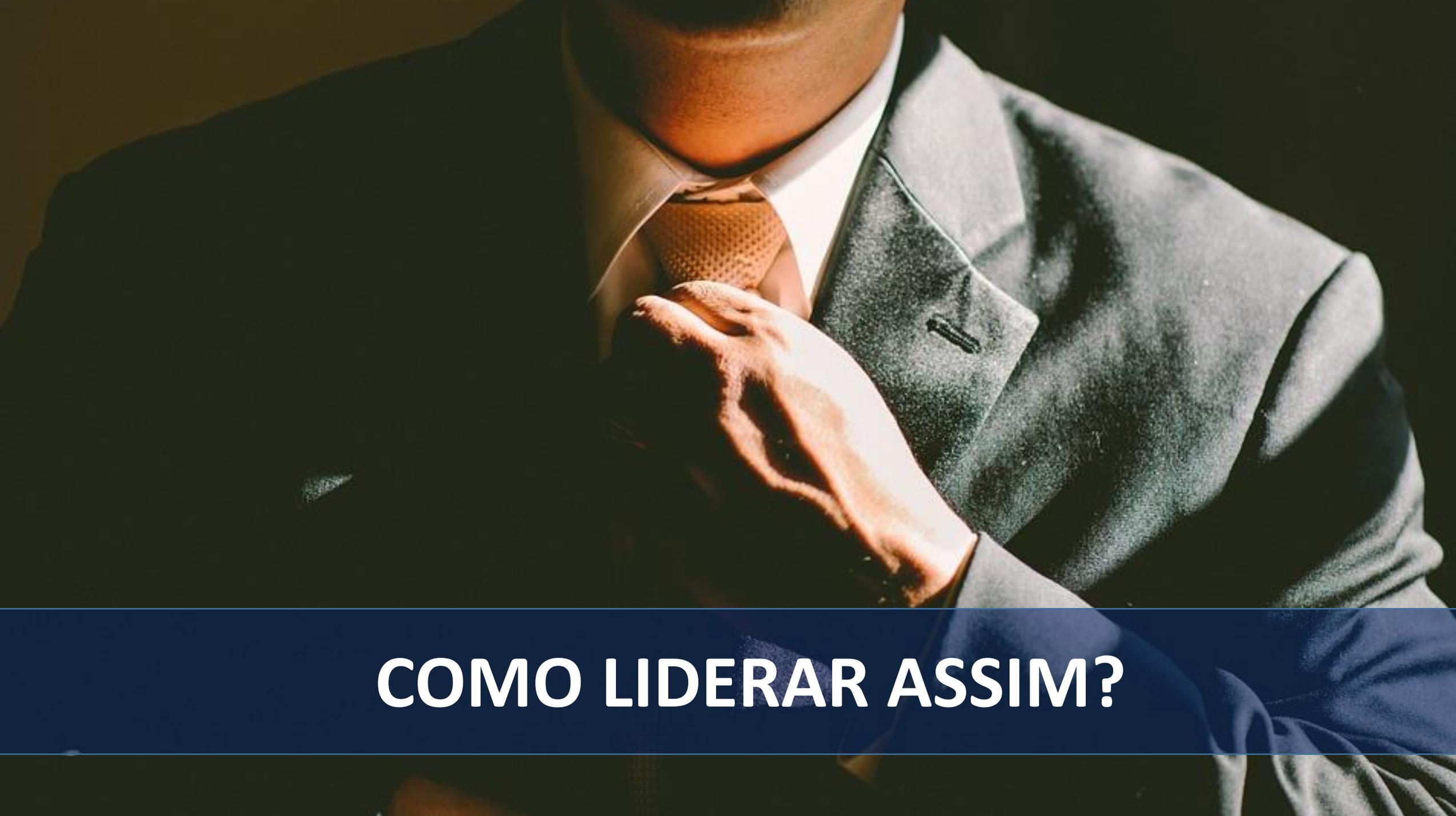




O QUE ESPERAR DO NOVO PROFISSIONAL?



QUALIDADE
CARACTERÍSTICAS
PREÇO
SERVIÇO



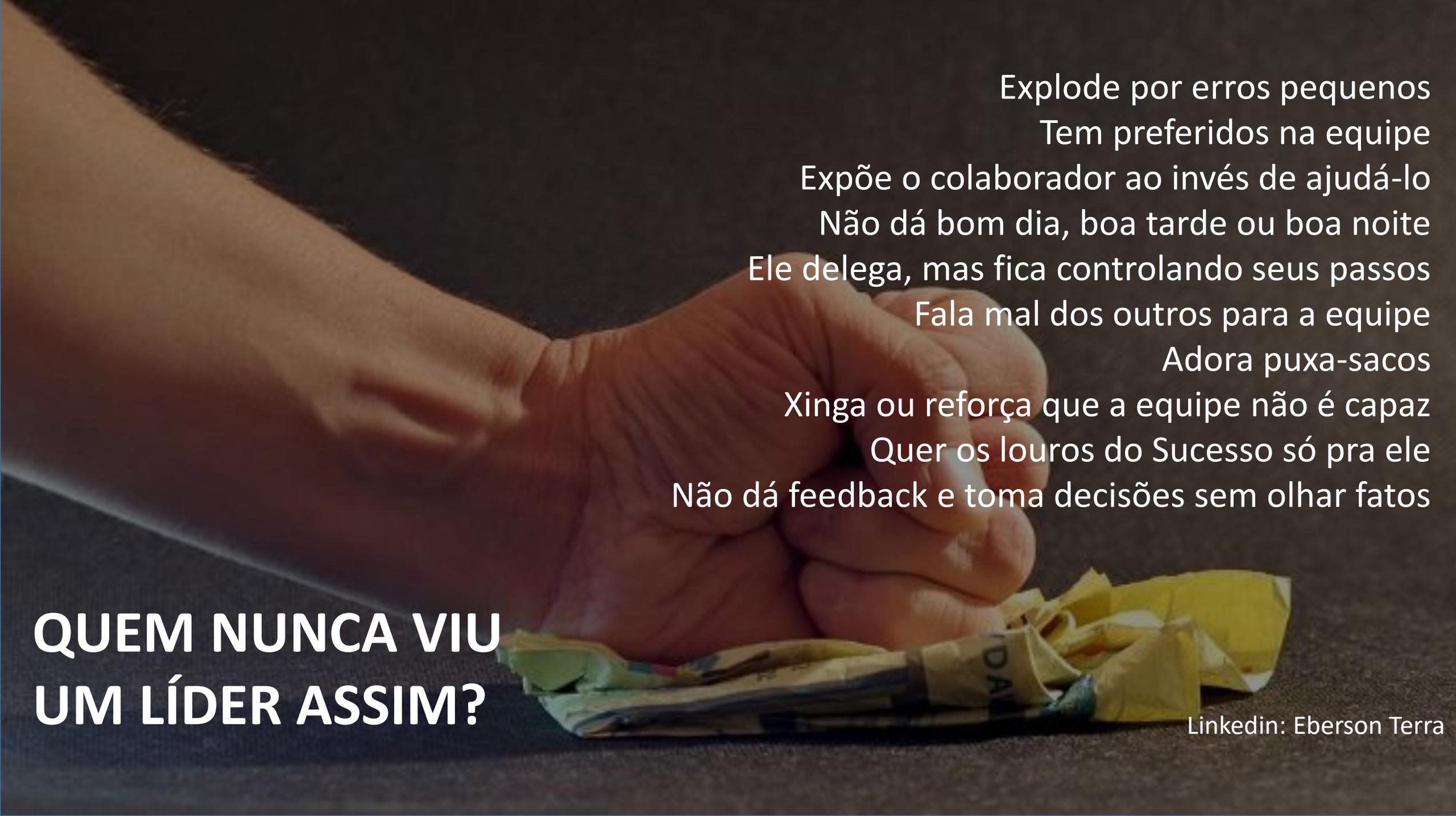
COMO LIDERAR ASSIM?



TECNOLOGIA X TRABALHO

PLANEJAR SUA FORMA DE LIDERAR



A close-up photograph of a hand in the process of crushing a crumpled banknote. The hand is positioned in the center-left of the frame, with fingers curled around the paper. The banknote is yellow and green, and is being flattened against a dark, textured surface. The background is dark and out of focus.

Explode por erros pequenos
Tem preferidos na equipe
Expõe o colaborador ao invés de ajudá-lo
Não dá bom dia, boa tarde ou boa noite
Ele delega, mas fica controlando seus passos
Fala mal dos outros para a equipe
Adora puxa-sacos
Xinga ou reforça que a equipe não é capaz
Quer os louros do Sucesso só pra ele
Não dá feedback e toma decisões sem olhar fatos

**QUEM NUNCA VIU
UM LÍDER ASSIM?**



O QUE É LIDERANÇA?



QUAL O PAPEL DO LÍDER MODERNO?

COMO SE COMUNICAR COM DIFERENTES GERAÇÕES, CULTURAS, CONHECIMENTO E MINDSET?

COMO DESENVOLVER LIDERADOS COM FOCO NO ALCANCE DE METAS E RESULTADOS?

COMO SER UM PROFISSIONAL DIFERENCIADO COM VISIBILIDADE E PERSPECTIVAS DE CRESCIMENTO NA CARREIRA?

EM NOVOS TEMPOS



LÍDER

GESTOR

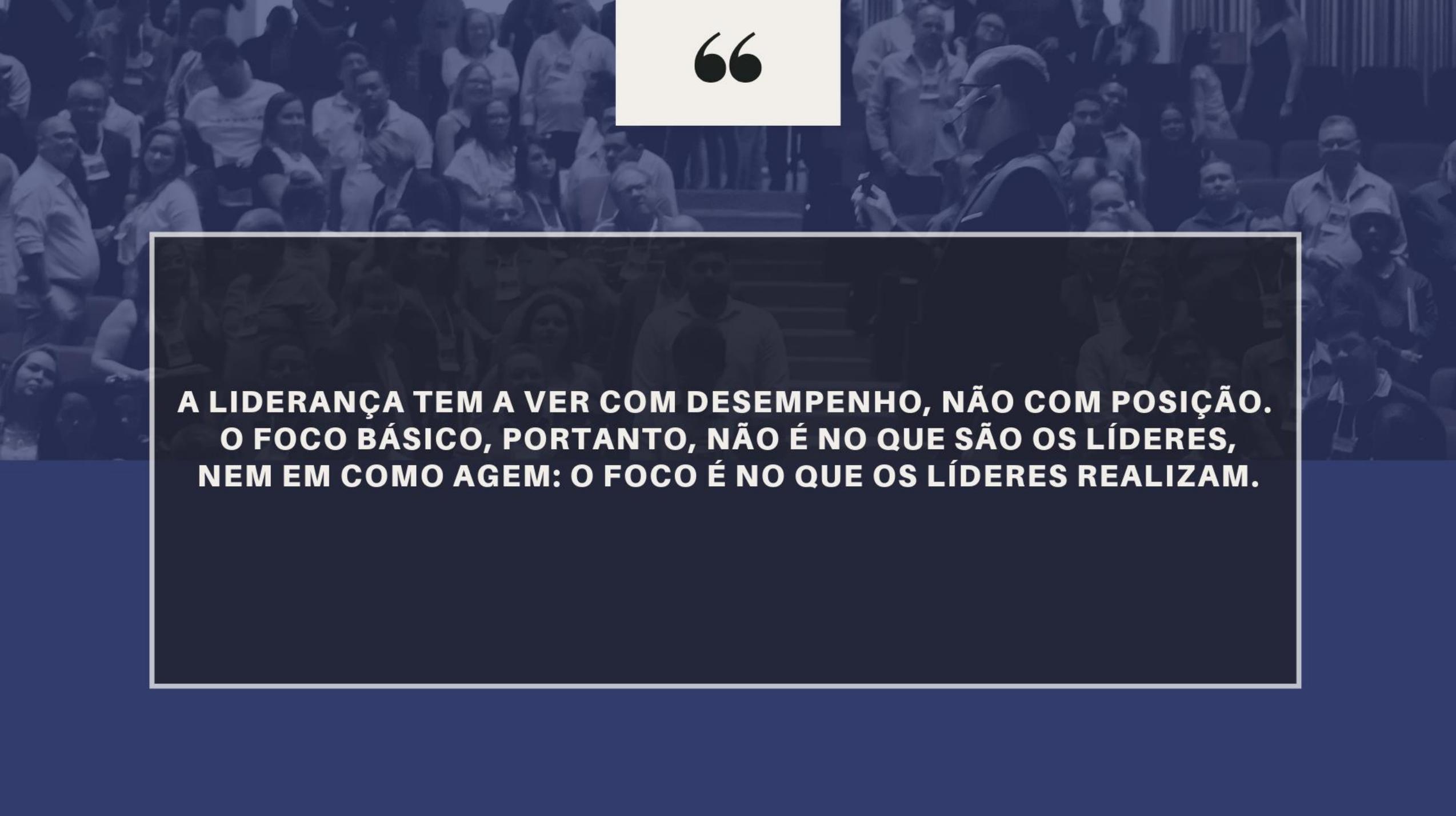
CHEFE





**LIDERANÇA É
INFLUÊNCIA**



A large crowd of people is seated in a stadium or arena, looking towards the front. In the foreground, a man wearing a cap and glasses is speaking into a microphone. The background is filled with people of various ages and ethnicities, all focused on the speaker. The overall atmosphere is that of a public event or conference.

“

**A LIDERANÇA TEM A VER COM DESEMPENHO, NÃO COM POSIÇÃO.
O FOCO BÁSICO, PORTANTO, NÃO É NO QUE SÃO OS LÍDERES,
NEM EM COMO AGEM: O FOCO É NO QUE OS LÍDERES REALIZAM.**



67%

DOS LÍDERES ACHAM QUE
LIDERAM

32%

DOS LIDERADOS CONCORDAM



70%

DO ENGAJAMENTO DA EQUIPE É
POR CAUSA DA QUALIDADE DO
LÍDER

50%

DA ROTATIVIDADE DE PESSOAL É
PARA LIVRAR-SE DE SEUS
LÍDERES

45%

**DAS TAREFAS REALIZADAS POR
SERES HUMANOS SERÃO
AUTOMATIZADAS**

**EM PESQUISA COM MAIS DE 10 MIL
LÍDERES EM 119 PAÍSES**



PESQUISA GLOBAL DA DELOITTE
"TENDÊNCIAS GLOBAIS DE CAPITAL HUMANO"

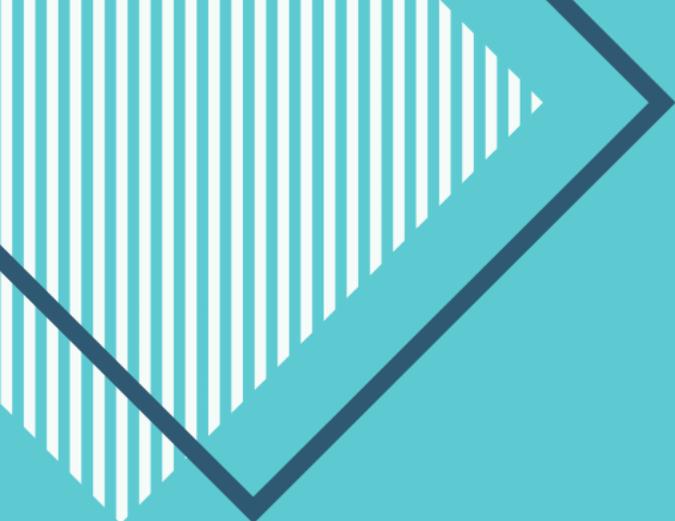


86%

**REIVENTAR A FORMA DE
APRENDER PERANTE A I.A.**

84%

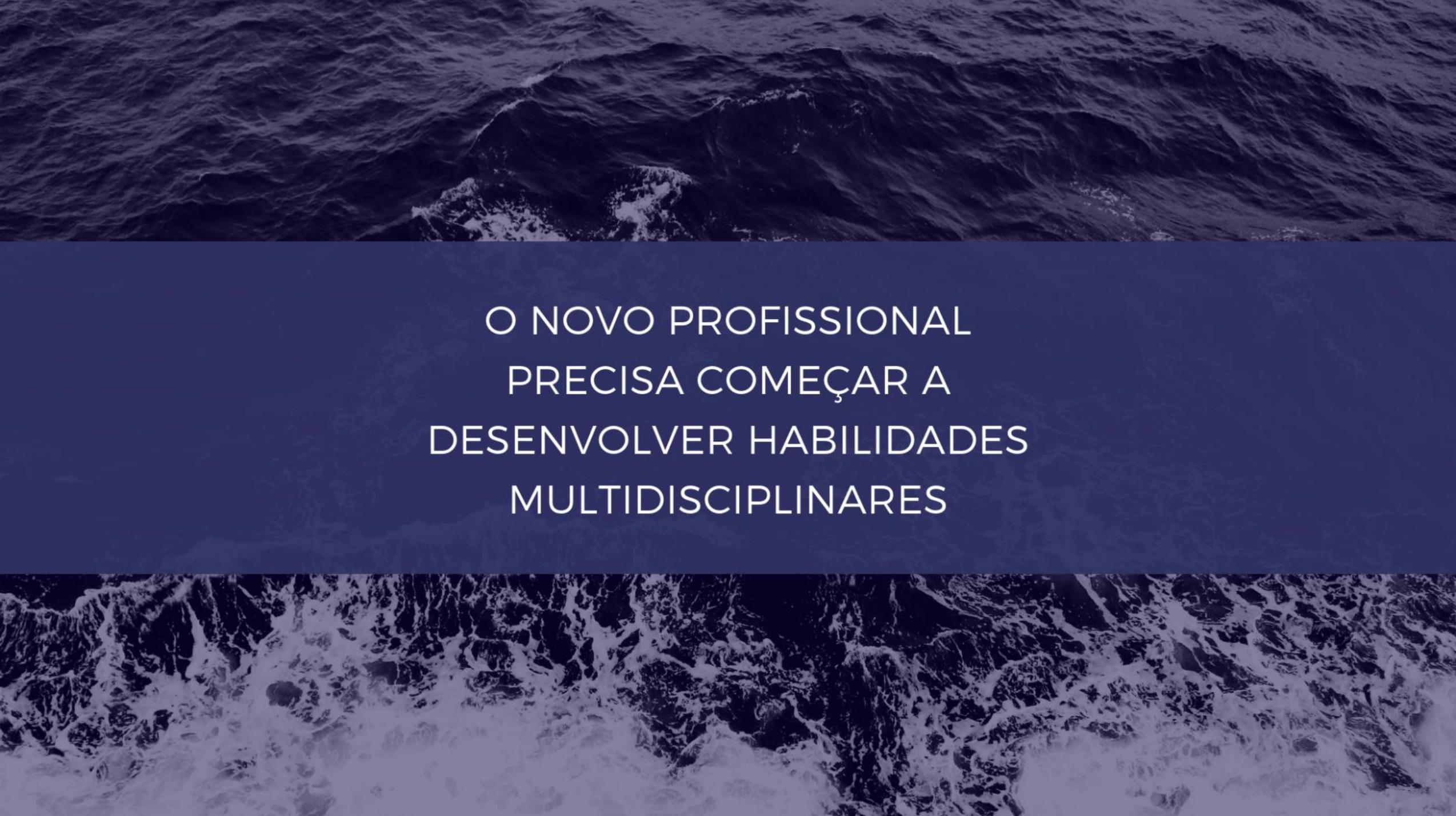
**PRECISAM REPENSAR A
EXPERIÊNCIA NA FORÇA DE
TRABALHO PARA TER MAIS
PRODUTIVIDADE**



80%

CONCORDAM QUE A DIVERSIFICAÇÃO É
UM CAMINHO A SER TRILHADO



The image features a dark, monochromatic aerial view of the ocean's surface, showing the intricate patterns of waves and their crests. A semi-transparent dark blue horizontal band is centered across the image, serving as a background for the text. The text is written in a clean, white, sans-serif font, arranged in four lines. The overall aesthetic is professional and modern, emphasizing the theme of professional development in a dynamic, ever-changing environment like the ocean.

O NOVO PROFISSIONAL
PRECISA COMEÇAR A
DESENVOLVER HABILIDADES
MULTIDISCIPLINARES

PROPOSITO E
SIGNIFICADO

CRESCIMENTO E
MOTIVAÇÃO

ÉTICA E EQUIDADE

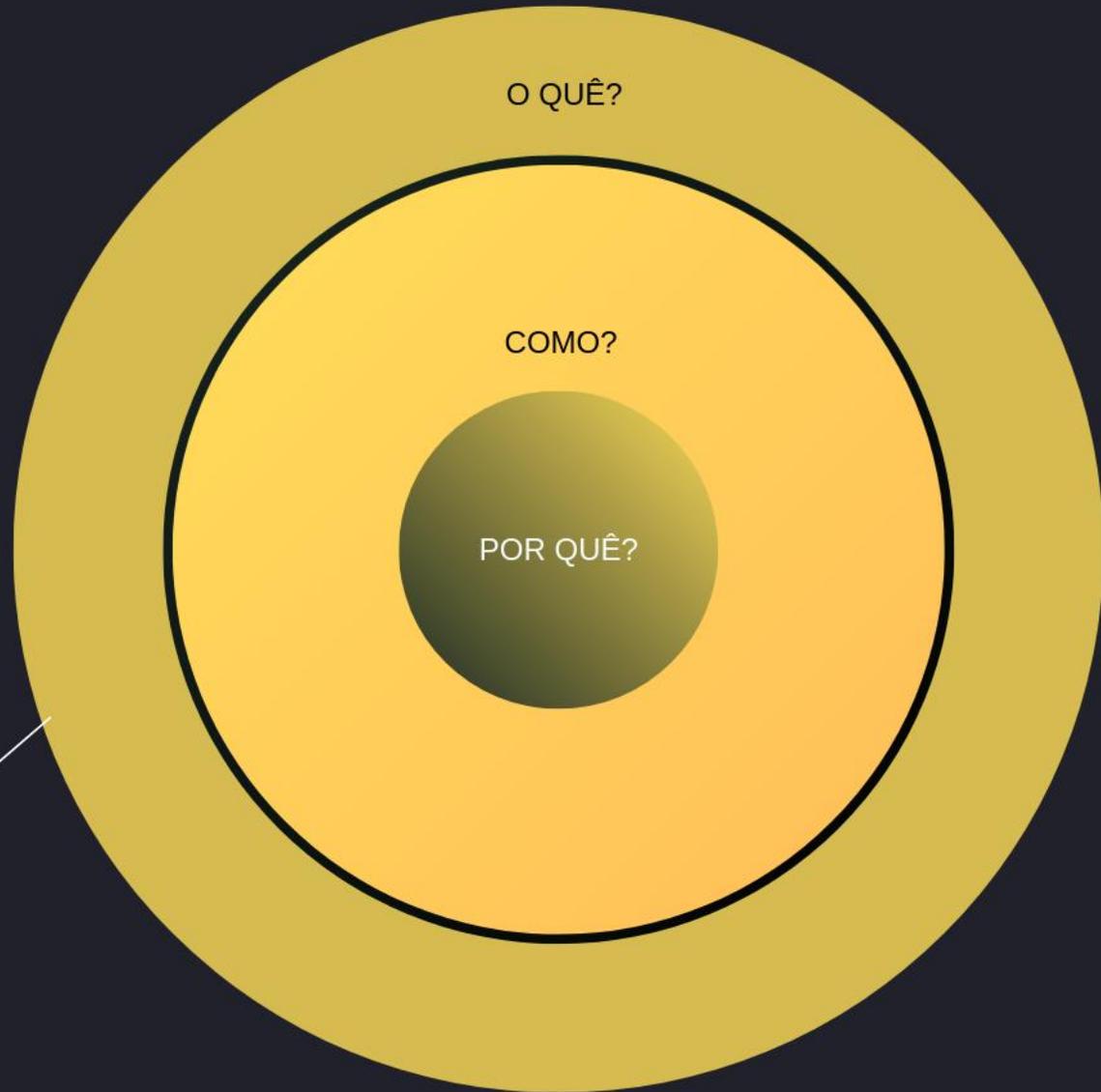
COLABORAÇÃO E
SIGNIFICADO

TRANSPARÊNCIA E
ABERTURA

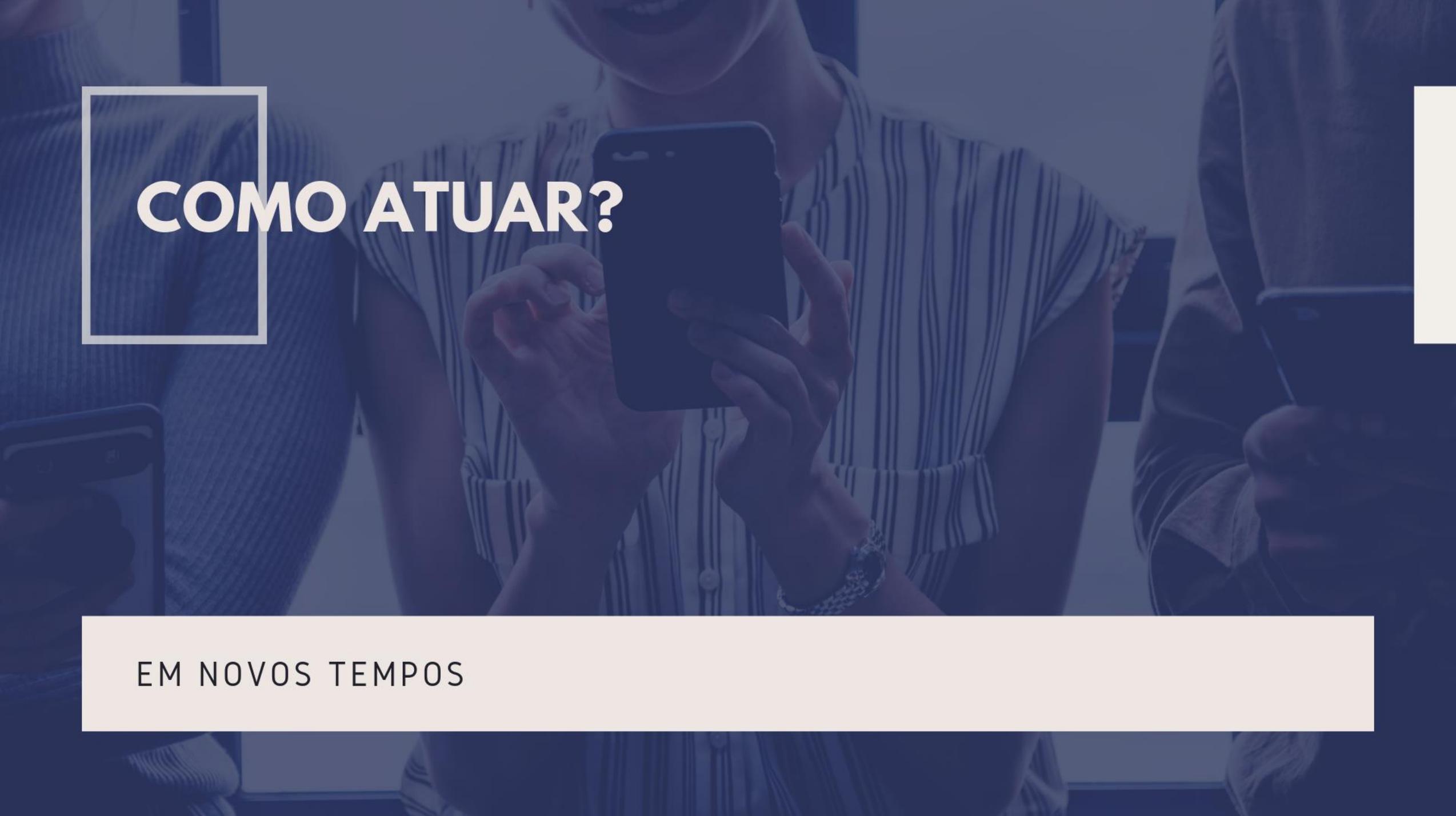


VISÃO
MISSÃO
VALORES





A TEORIA DO CÍRCULO DOURADO



COMO ATUAR?

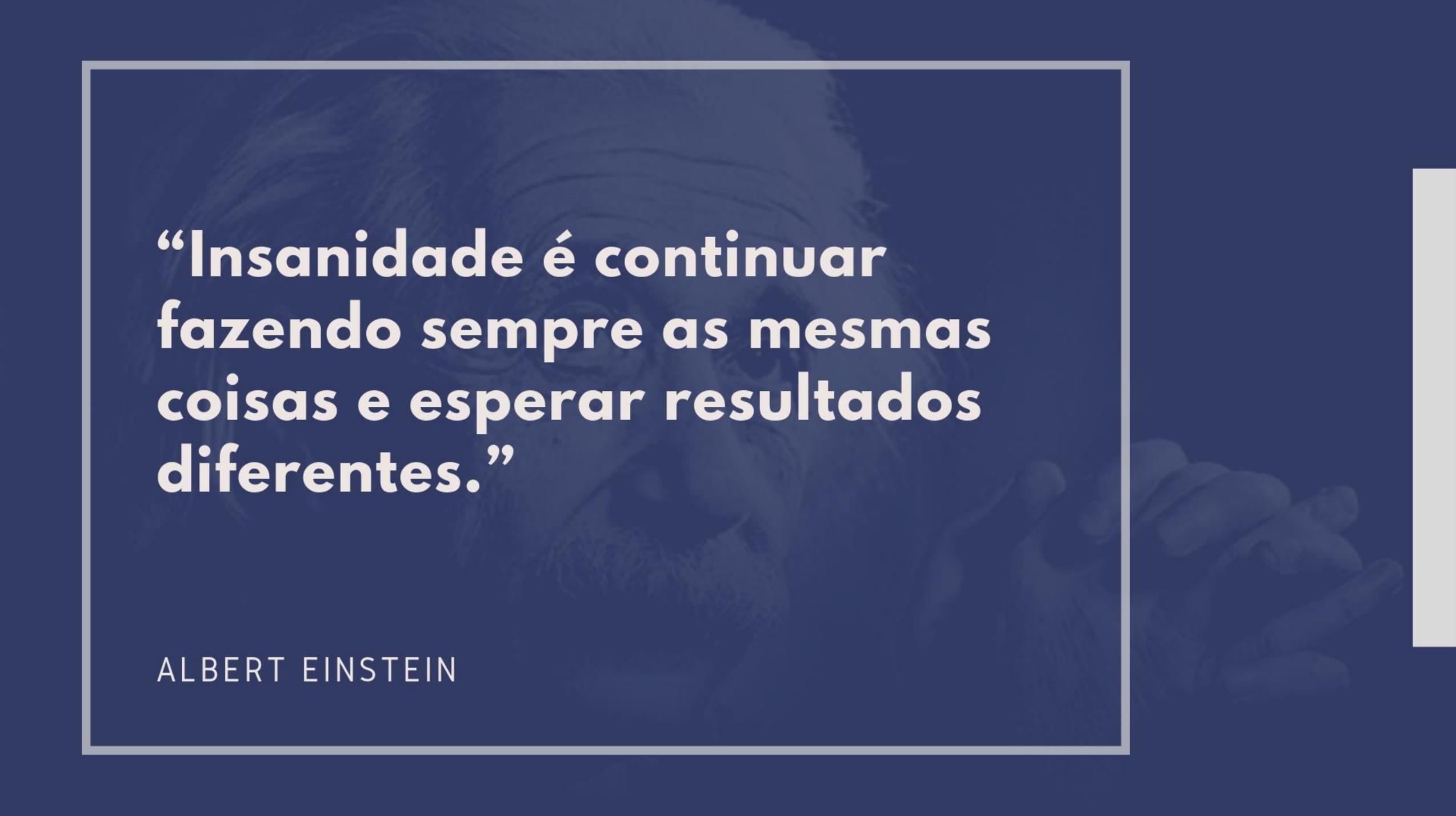
EM NOVOS TEMPOS



MÉRITO

FOCO
DISCIPLINA





**“Insanidade é continuar
fazendo sempre as mesmas
coisas e esperar resultados
diferentes.”**

ALBERT EINSTEIN

Liderança Inspiradora

COM FOCO NOS RESULTADOS

Competência x comportamento

10 Qualidades do Líder - FORBES

HONESTIDADE

SABER DELEGAR

COMUNICAÇÃO

CONFIANÇA

COMPROMISSO

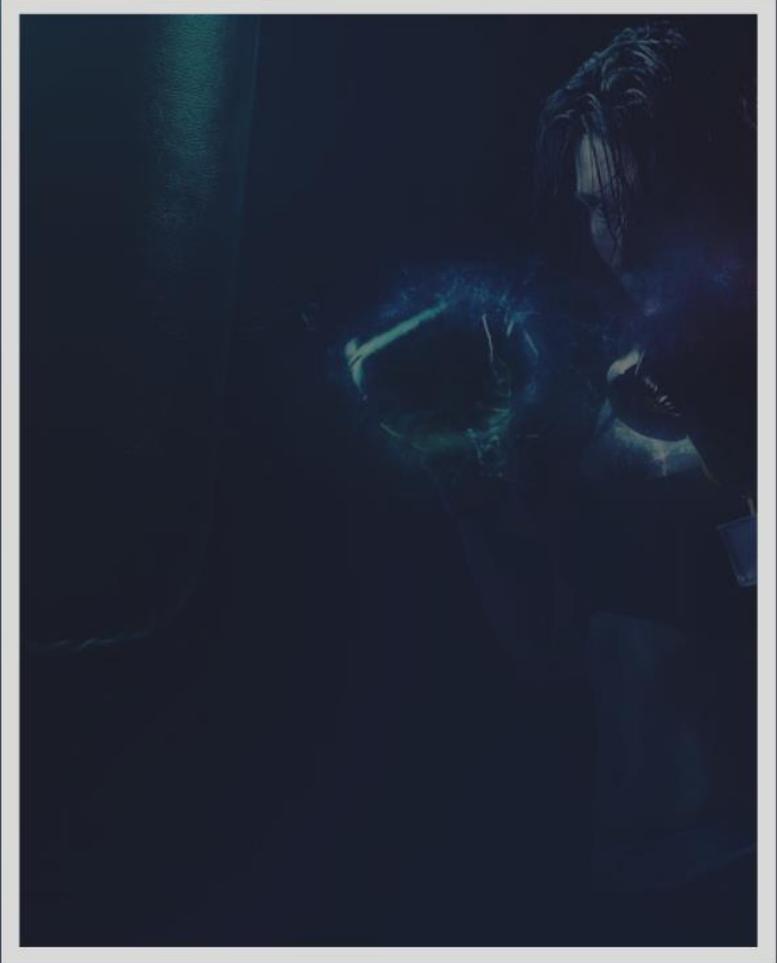
ATITUDE POSITIVA

CRIATIVIDADE

INTUIÇÃO

**CAPACIDADE DE
INSPIRAR**

**SINTONIA COM
AS PESSOAS**



FORÇA

QUAIS SÃO SEUS PONTOS FORTES?

Qual é a parte positiva de seu estilo de liderança?

O que você faz de melhor?

O que seus subordinados, clientes e parceiros mais admiram em você?



FRAQUEZA

QUAIS SÃO SEUS PONTOS FRACOS?

Qual é a parte negativa de seu estilo de liderança?

O que você menos gosta de fazer na empresa?

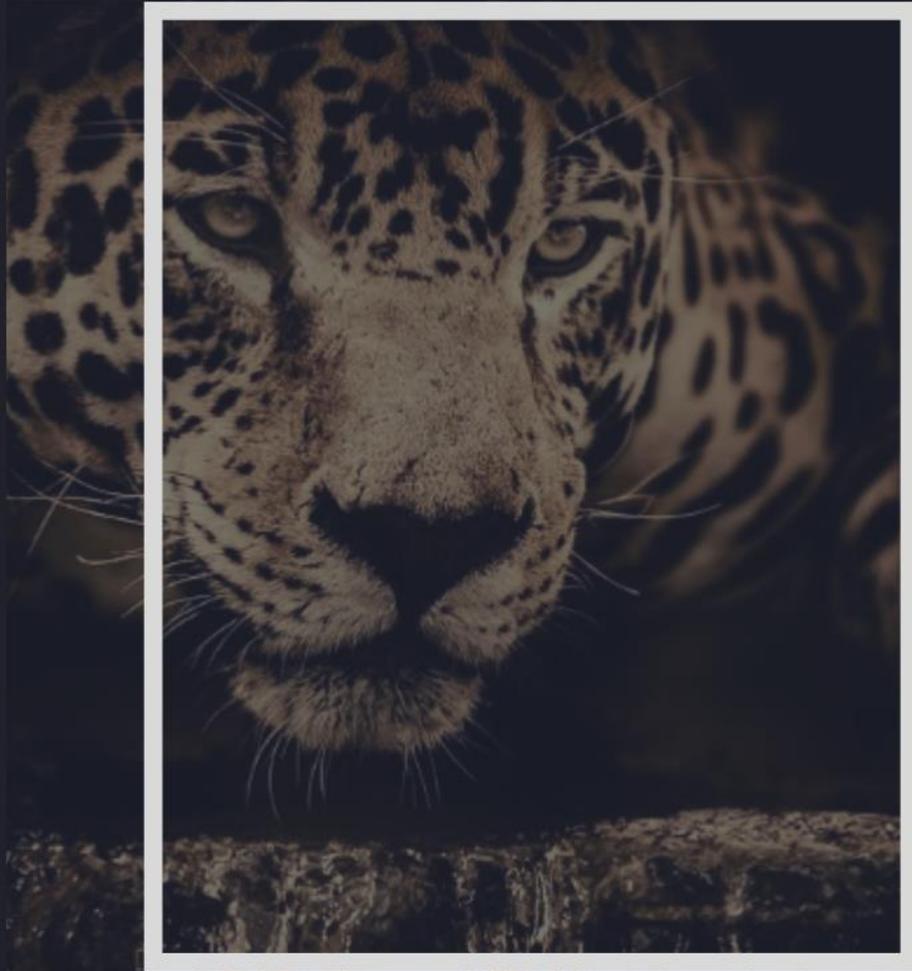
O que seus subordinados, clientes e parceiros mais criticam em você?

O que você precisa mudar com urgência?



OPORTUNIDADES

**QUAIS OPORTUNIDADES VOCÊ TERIA
PARA MELHORAR SEU DESEMPENHO
COMO GESTOR?**



AMEAÇAS

**QUE SITUAÇÕES PREJUDICAM SEU
DESEMPENHO COMO LÍDER?**

Algum concorrente no mercado?

Algum chefe ou amigo rancoroso?

Doenças? Problemas familiares? Gastos imprevistos? Alguma exigência que você não consiga cumprir?

QI - INTELIGÊNCIA INTELECTUAL

RECONHECER PADRÕES E REAGIR A ELES COM RAPIDEZ

Os líderes precisam identificar padrões em todas as situações ambíguas e aprender com elas, para que na próxima vez em que encontrarem uma situação semelhante saibam o que fazer.

APRENDER E ADAPTAR-SE ÀS NOVAS SITUAÇÕES COM RAPIDEZ:

Ao se defrontar com crises, incertezas ou ambiguidades, os gestores darão um passo atrás e os líderes um passo a frente.

QE - INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Consiste em motivar, construir equipes equilibradas, desenvolver talentos e gerenciar a si mesmo e às próprias emoções. Inteligência emocional exige compreensão de como você afeta outras pessoas e de como se adapta às circunstâncias.

QP - INTELIGÊNCIA POLÍTICA

AS LIDERANÇAS NÃO POSSUEM MAIS TODOS OS RECURSOS,
E AGORA PRECISAM:

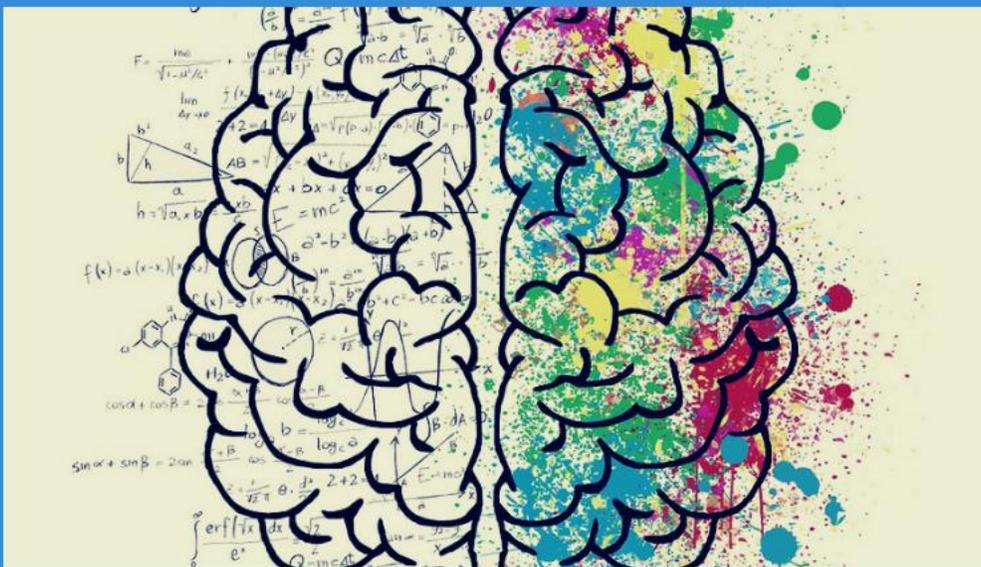
Persuadir os colegas

Construir redes de influência e confiança dentro e além da
empresa

Alinhar agendas e encontrar aliados para os seus projetos

Lutar por recursos

Encontrar os chefes, os projetos e as experiências certas
para alcançar o sucesso. Uma vez em que encontrarem uma
situação semelhante saibam o que fazer.



NEOCORTEX

RAZÃO

LINGUAGEM

ANALÍTICO

O QUÊ? COMO?



SISTEMA LÍMBICO

SENTIMENTO

CONFIANÇA

LEALDADE

POR QUÊ?

QUEM NÃO SERVE PARA SERVIR

NÃO SERVE PARA VIVER



**A VERDADEIRA
TRANSFORMAÇÃO
ESTÁ DENTRO DE
VOCÊ**



CRENÇA

POTENCIAL

RESULTADOS

AÇÃO

O TEMPO

A landscape photograph with a blue sky filled with white, fluffy clouds. In the foreground, there is a green field with a line of trees on the horizon. The trees are silhouetted against the sky. The text 'O TEMPO' is overlaid in white on the sky.

ESTILOS DE LIDERANÇA

Marque com que frequência (de 1 a 5) os pensamentos, os comportamentos ou as ações a seguir aparecem no seu dia a dia.

1- Nunca 2- Pouco 3- Mediamente 4- Muito 5- Sempre

ESTILO 1

- ___ Tenho Paciência para orientar.
- ___ Sou compreensivo.
- ___ Procuro criar um ambiente de trabalho acolhedor.
- ___ Gosto de conhecer a vida pessoal de meus subordinados.
- ___ Prefiro ouvir a opinião da maioria antes de decidir.
- ___ Evito conflitos.
- ___ Tenho dificuldade de criticar.
- ___ Sou paternalista.
- ___ Tolero alguns deslizes para evitar ser rude.
- ___ Tenho fama de bonzinho.

Soma 1- Estilo Protetor ___

ESTILO 2

- ___ Tenho pouca paciência para orientar.
- ___ Sou Franco.
- ___ Não me importa a opinião alheia a um respeito.
- ___ Sou intolerante.
- ___ Sou decidido.
- ___ Sou impaciente.
- ___ Pressiono por resultados.
- ___ Sou dominante.
- ___ Sou exigente.
- ___ Irrito-me com facilidade.

Soma 2 – Estilo Trator ___

ESTILO 3

- Sou racional.
- Sou reservado.
- Sou desconfiado.
- Tenho dificuldade em delegar..
- Sou sistemático.
- Sou conservador.
- Sou centralizador.
- Sou controlador.
- Prefiro decidir sozinho.
- Evito riscos.
- Sou racional

Soma 3 – Estilo Centralizador ____

ESTILO 4

- Sou empreendedor nato.
- Gosto de ter sócios.
- Sou criativo.
- Prefiro, se possível, participar de vários negócios.
- Gosto de investimentos ousados.
- Tenho bom faro para negócios promissores.
- Delego com facilidade.
- Odeio rotina.
- Sou bom de relacionamento.
- Invisto tempo procurando novas oportunidades de negócios.
- Sou empreendedor nato

Soma 4 – Estilo Empreendedor _____

INTENSIDADE DE CADA ESTILO DE LIDERANÇA EM SUA PERSONALIDADE

10 a 17 Baixíssimo

18 a 25 Baixo

26 a 33 Médio

34 a 41 Alto

42 ou mais Altíssimo

Soma Estilo 1 – Protetor = _____

Soma Estilo 2 – Trator: _____

Soma Estilo 3 - Centralizador : _____

Soma Estilo 4 - Empreendedor: _____

***Pontuações acima de 34 indicam que o estilo é estrutural em sua personalidade e , portanto, uma característica muito marcante. Você deverá aproveitar ao máximo os pontos fortes e procurar atenuar, dentro do possível, os pontos fracos.**

****Se nenhum estilo ultrapassar 33 pontos, há indicação de que você tem um estilo misto.**

Estilo Protetor

O indivíduo com esse estilo em alta intensidade costuma ser gentil, acolhedor e interessado no bem-estar de seus subordinados, com uma equipe madura e responsável, esse perfil tende a produzir bons resultados.

O ponto negativo aqui é quando o colaborador abusa da amabilidade e perde o comprometimento com os resultados adotando uma postura de acomodação e desleixo. Dicas para ajustes: seja mais exigente com quem é pouco comprometido e evite passar a imagem de um líder que não se preocupa com resultados.

Estilo Trator

O gestor com esse estilo em alta intensidade geralmente é exigente, decidido e franco. Gerenciando um time que responde bem a pressão, os resultados tendem a ser excelentes.

O grande problema é quando o líder exagera na agressividade e intolerância. O ajuste tem de ser imediato, pois raramente as pessoas se motivam com superiores rudes e inflexíveis.

Dicas para ajustes: elogie quem merece e evite passar a imagem de um líder apático, que não se importa com as pessoas.

Estilo Centralizador

Esse estilo em alta intensidade é facilmente percebido, geralmente é organizado, metódico e cauteloso – resiste muito as mudanças. Equipes que se ajustam a esse perfil controlador são acolhidos pois as tomadas de decisões pendem a ser mais seguras, repletas de dados e fatos.

O grande risco é o microgerenciamento, exigindo que o trabalho seja feito somente da forma que ele deseja, proporcionando poucas oportunidades para sugestões e melhorias.

Dicas para ajustes: comece delegando aos poucos, evite passar a imagem de que não confia em ninguém (numa equipe de vendas, isso é péssimo!). Seus subordinados não deixarão a empresa uma bagunça se você distribuir um pouco mais as responsabilidades.

Estilo Empreendedor

A pessoa com o estilo empreendedor em alta intensidade costuma ser ambiciosa, intuitiva, otimista e tende a ter facilidade para delegar. Equipes que respondem bem a autonomia, produzem ótimos resultados.

O ponto negativo é quando o gestor abre mão das responsabilidades diárias que a liderança exige, sendo assim, passa a sensação de um gestor ausente.

Dicas para ajustes: interaja mais com o time, evite decisões impulsivas ou baseadas apenas na intuição, não corra riscos desnecessários.

Estilo Misto

Cerca de 30% das pessoas apresentam essa mescla, variando de acordo com o contexto. Um exemplo é um equilíbrio entre o estilo trator e o centralizador e, eventualmente, quando surge uma grande oportunidade, usa o estilo empreendedor por um período.

Outro exemplo é quando apresentam um estilo centralizador e protetor simultaneamente, mas, em algumas circunstâncias, pode se tornar trator, por exemplo. Possuir essa mistura pode ser vantajoso, pois sem os extremos, é mais fácil utilizar os pontos fortes de cada um.

DINÂMICA DA ILHA



Os 4 elementos do caráter

Autenticidade
Autogerenciamento
Humildade
Coragem



ETAPAS DA

MUDANÇA



ETAPA 1 – Mudança: Começo do processo, é o pontapé inicial da mudança. Ao explicitar a mudança, nessa etapa se inicia a alteração comportamental das pessoas quanto ao exposto, se posicionando ou reposicionando de acordo com a mudança. Todos estão em alerta que algo está por vir.

ETAPA 2 – Imobilização: O INDIVÍDUO paralisa, averigua a situação, indaga tudo que está acontecendo e estranha a mudança feita. É nessa etapa que a sua performance cai, pois está gerando resistência ao desconhecido.

ETAPA 3 – Recusa A PESSOA passa a negar a nova situação com cada proposta de mudança. A performance aumenta um pouco, mas é o fazer “se negando”.

ETAPA 4 – Raiva O INDIVÍDUO fica frustrado e agressivo. Sua performance aumenta, mas não dura muito tempo.

ETAPA 5 – Reclamação A PESSOA FICA INDIGNADA, contaminando o ambiente, falando demais e produzindo de menos. Sua performance nessa etapa é média.

ETAPA 6 – Vitimização Nessa etapa o INDIVÍDUO faz papel de vítima e tem sua performance baixa.

ETAPA 7 – Teste Como a vitimização não funcionou, A PESSOA faz um teste às mudanças propostas. Sua performance aumenta um pouco.

ETAPA 8 – Aceitação Ao iniciar a etapa de testes, A PESSOA compreende as mudanças e as aceita, o que melhora seu desempenho. Nessa fase sua performance é média.

ETAPA 9 – Engajamento Agora que A PESSOA já testou e aceitou as mudanças propostas, se sente envolvida pelas novidades. Sua performance aumenta significativamente.

A photograph of two women lying on their backs on the roof of a dark-colored car. The woman on the left has long, wavy brown hair and is wearing a dark purple long-sleeved top and dark purple leggings. She is looking upwards with her hands near her face. The woman on the right has long, wavy blonde hair and is wearing a blue denim jacket over a white top. She is also looking upwards. The background shows some blurred trees and a bright sky. The word "RAPPOR" is overlaid in large, white, bold, sans-serif capital letters at the bottom center of the image.

RAPPOR

FEEDBACK

Seja empático, mas sincero
Seja específico
Critique o comportamento, não o indivíduo
Mantenha uma postura equilibrada
Fale na hora certa
Reconheça o esforço
Celebre as conquistas
Aceite as críticas e sugestões



3 **P**'s da
Liderança



PERSISTÊNCIA
PRÁTICA
PERSPECTIVA

PERFIS PROFESSIONNAIS



Perfil 1 - TÉCNICO

São predominantemente introvertidas, organizadas, falam pouco e são boas ouvintes.

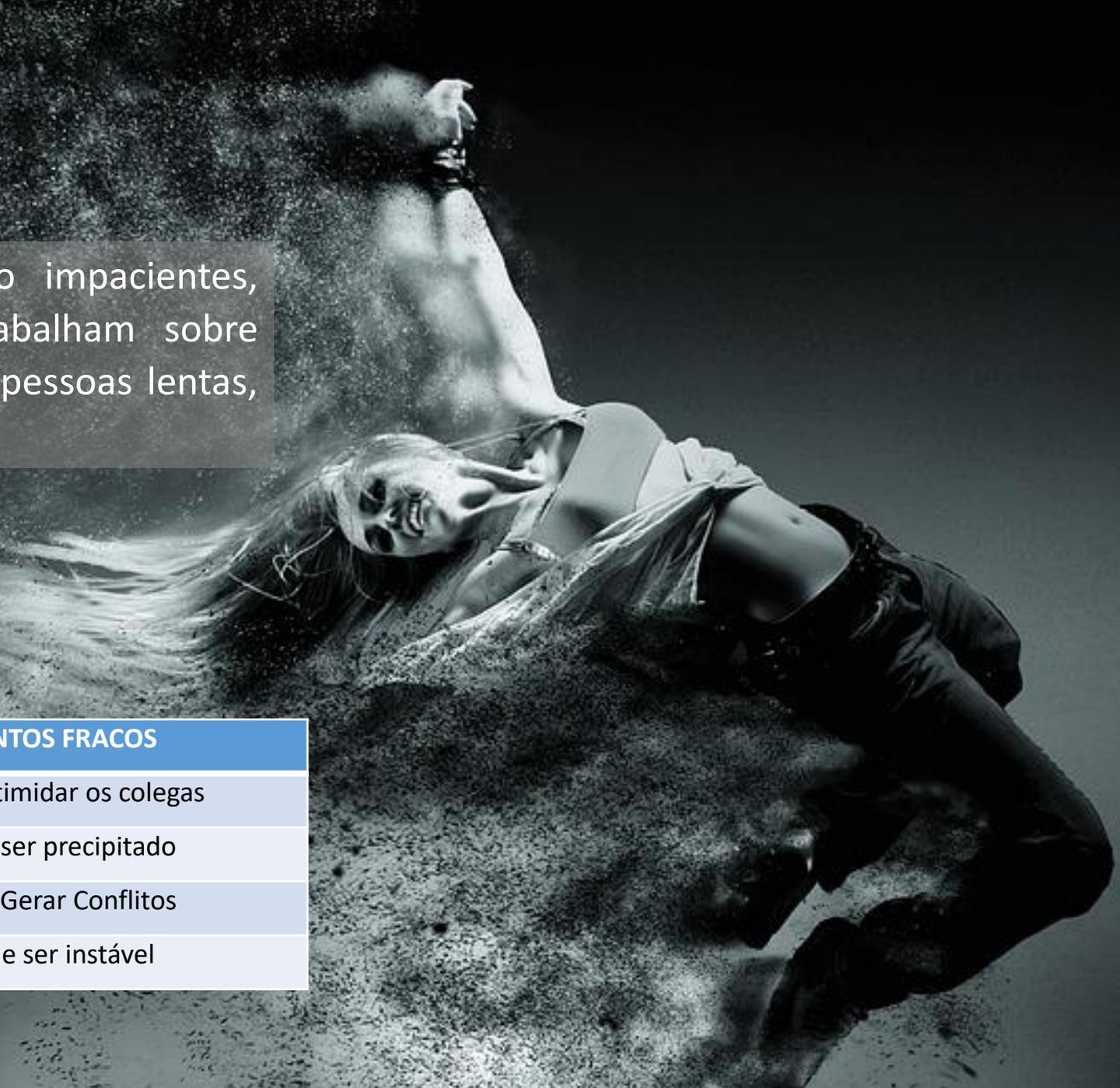
Tendem a trabalhar melhor com processos, números e análises em silêncio do que lidando com público ou sendo sociáveis.

PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
É bom cumpridor de ordens	Pode ter pouca iniciativa
É organizado	Pode ser inflexível
É cuidadoso	Pode demonstrar insegurança
É estável	Pode ser Lento

Perfil 2 - ACELERADO

Pessoas com o perfil acelerado são impacientes, agitadas, direta e determinadas. Trabalham sob pressão, têm dificuldade de lidar com pessoas lentas, são dinâmicas e enérgicas.

PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
Competitivo	Pode intimidar os colegas
Prático	Pode ser precipitado
Focado em resultados	Pode Gerar Conflitos
Faz várias tarefas ao mesmo tempo	Pode ser instável



Perfil 3 - SOCIÁVEL

Pessoas com esse perfil são extrovertidas, calorosas, animadas e sociáveis. Trabalham bem melhor com o público ou em funções que demandem bom relacionamento e trabalho em equipe do que com processos que exijam silêncio e organização.

PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
É animado	Pode falar demais
É agregador	Pode ser superficial
Energiza o ambiente	Pode desconcentrar os colegas
É caloroso	Pode ter dificuldade de dizer não

Perfil 4 - MISTO



Assim como nos estilos da liderança, cerca de 70% dos indivíduos tem um dos três perfis predominante na estrutura da personalidade e em torno de 30% apresentam equilíbrio entre os perfis.

Se você tem perfil misto, tenderá a demonstrar características positivas e negativas de dois ou três perfis diferentes, e isso poderá até ser vantajoso, pois como não há extremos, fica mais fácil aproveitar os pontos mais fortes de cada estilo.

MATRIZ DE RESULTADOS

RESULTADOS

Ótimos	1 Demitir	2 Dar feedback corretivo	3 Dar feedback positivo	4 Proporcionar condições especiais
Bons	5 Demitir	6 Dar feedback corretivo	7 Dar feedback positivo	8 Dar feedback positivo
Médios	9 Demitir	10 Dar cartão amarelo	11 Treinar	12 Treinar
Ruins	13 Demitir	14 Procurar substituto	15 Se tiver perfil, treinar	16 Se tiver perfil, treinar
	Ruins	Médios	Bons	Ótimos

ATITUDES

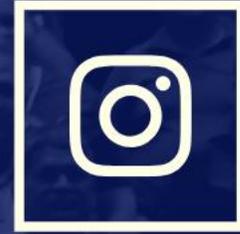
EDUARDO DUKE



FACEBOOK
EDUARDO DUKE



WHATSAPP
(81) 9 9673-5490



INSTAGRAM
@EDUARDODUKEOFICIAL