



EXEMPLO DE PROPOSTA

Desenvolvimento de *Líderes*

Desenvolver líderes para sustentar o crescimento acelerado da empresa, elevando performance, engajamento e bem-estar.

Clareza que atravessa fronteiras.

2026

DIAGNÓSTICO

De onde partimos, *para onde vamos*

CENÁRIO ATUAL

Líderes ainda em transição

- Promovidos por antiguidade ou expertise técnica, sem preparo formal para liderar.
- Microgerenciam e evitam conversas difíceis, sem dar feedback contínuo.
- Pouca gestão de equipe: conflitos, distribuição e planejamento ficam em segundo plano.
- NR1: diagnóstico já aplicado sem clareza sobre como avançar nas ações.

CENÁRIO FUTURO

Líderes atuando no papel certo

- Alta direção define o padrão e assume o papel de Líder de Líderes.
- Líderes de Outros delegam com clareza, dão feedback e desenvolvem suas equipes.
- Comportamentos de liderança integrados aos processos de RH.
- Liderança fortalecida sustenta o avanço do plano de ação da NR1.

PROPOSTA

Três fases, *uma jornada de transformação*

01

Fortalecer a Alta Direção

- ◆ 2 workshops presenciais (6h).
- ◆ Grupos de aprendizagem e prática liderados pelo RH.
- ◆ Coaching individual do Diretor Geral.
- ◆ Foco no papel de Líder de Líderes e na clareza das diretrizes da alta direção.

02

Desenvolver os líderes de equipes

- ◆ 3 Encontros presenciais + acompanhamento online.
- ◆ Treinamento das habilidades essenciais de liderança validadas com a alta direção.
- ◆ Foco em liderar por meio de outros.

03

Integrar aos Processos de RH

- ◆ Consultoria com RH para integrar os comportamentos esperados dos líderes nos processos de:
 - ◆ Avaliação de desempenho.
 - ◆ Recrutamento e Seleção.
 - ◆ Promoção.
- ◆ Apresentação de resultados do projeto.

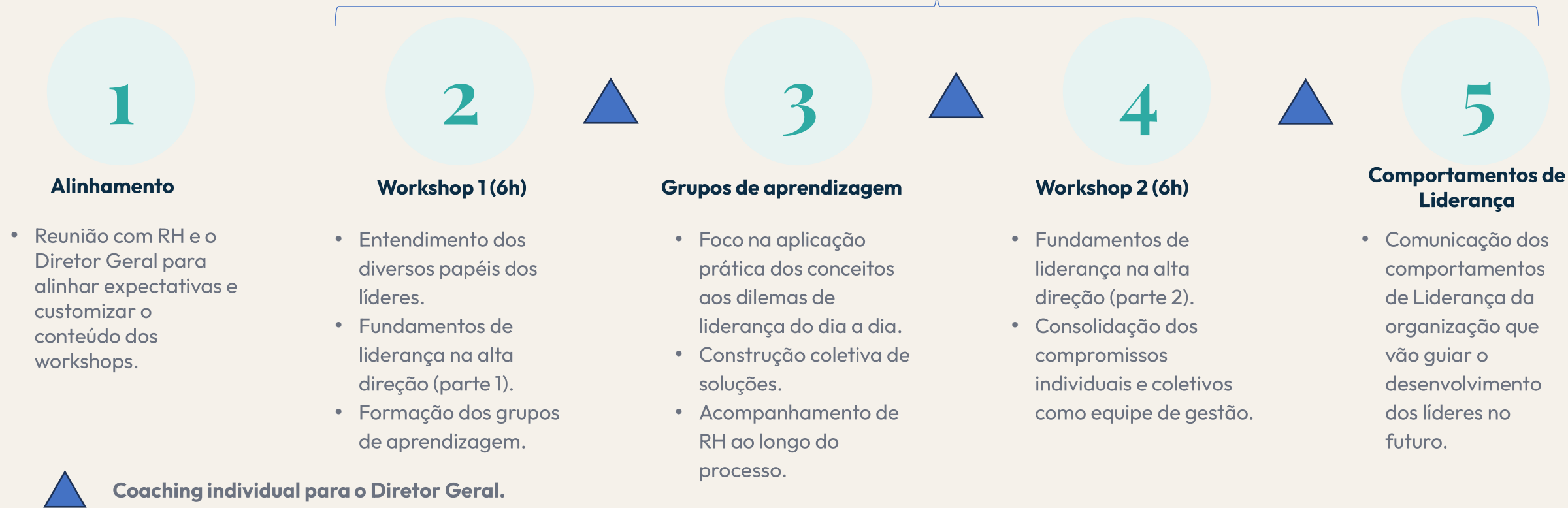
DETALHAMENTO DA FASE 1

Como vamos *construir juntos*

Dois encontros presenciais de 6h, com aprendizagem entre eles e coaching individual para o Diretor Geral.

Alinhamento

Execução



PRÓXIMOS PASSOS

Como *seguimos*

1

Reunião com o Diretor Geral

Entender a conexão do programa com as ambições da empresa.

2

Definir o onboarding dos líderes

Alinhar o papel do Diretor Geral e do RH no lançamento do programa.

3

Alinhar o cronograma do projeto

Definir as datas dos workshops e os marcos de cada fase. Detalhar as fases 2 e 3.

EQUIPE CONSULTORA

Quem vai *acompanhar* vocês

**Carlos González Leal***Fundador · Facilitador e Coach*

Profissional de RH sênior com mais de 20 anos de experiência internacional. MBA, Coach certificado (CPCC), certificado em Gestão da Mudança (Prosci) e na ferramenta Insights Discovery.

<https://claritylatam.com.br/>

@claritylatam.consulting



carlos@claritylatam.com.br