O PIPELINE INVISÍVEL DA LIDERANÇA

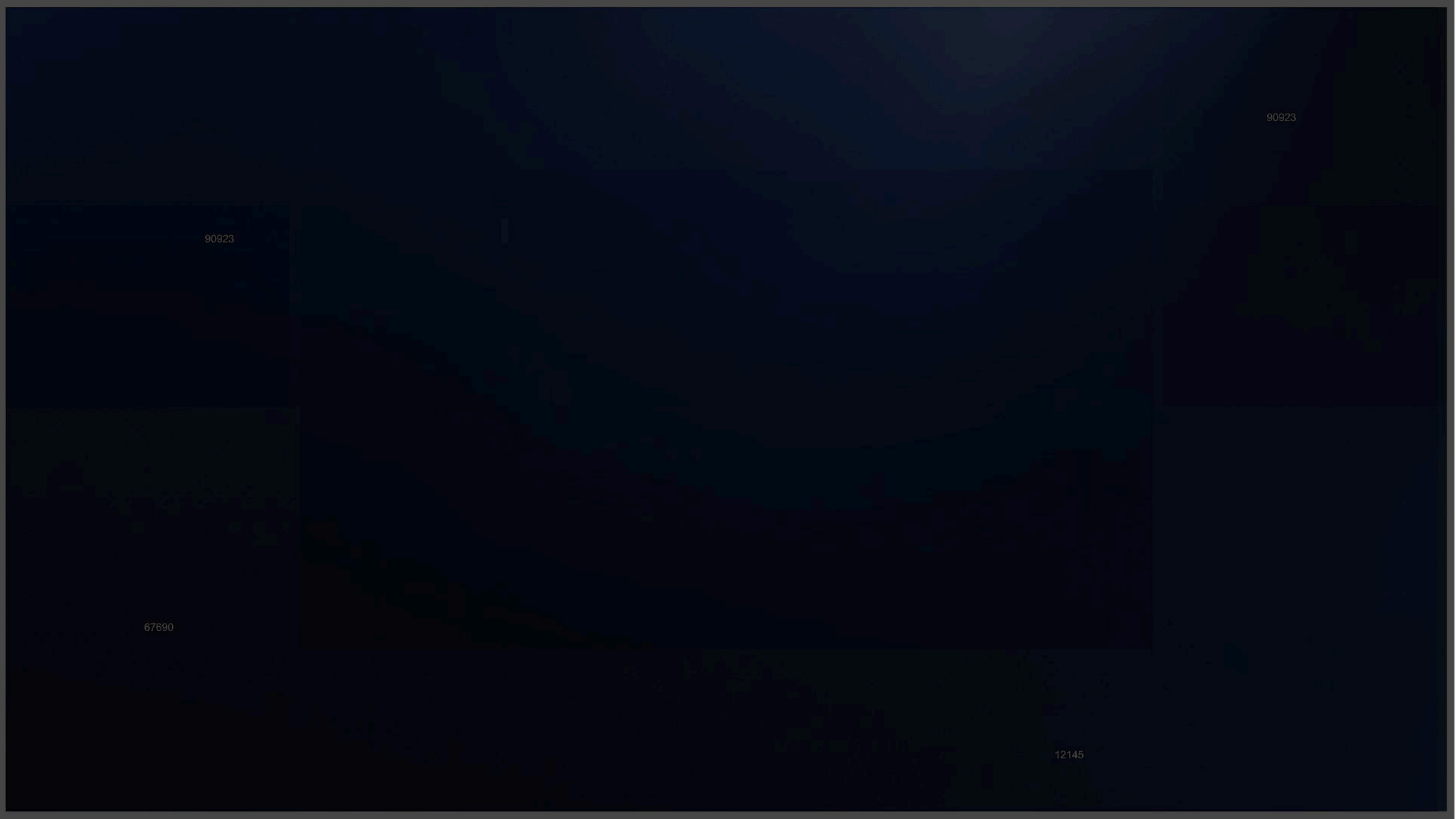
o futuro já entrou pela sua porta



Denis Lopes

nube


EM QUE MOMENTO A
LIDERANÇA DO FUTURO
É DECIDIDA?


90923
90923
67690
12145

O RETRATO REAL 1

O pipeline de liderança da sua empresa é...

ACIDENTAL

- Reagir ao mercado
- Torcer para um líder aparecer
- Sucessão de última hora

INTENCIONAL

- Liderar o mercado
- Dados guiando decisão
- Sucessor sempre pronto

71% das empresas não tem líderes preparados para o futuro

78% dos gestores temem falta de sucessores até 2035

(Robert Half / TI Inside, 2026)

O RETRATO REAL 2

Alta performance não é sorte.
É estratégia.



A cultura de resultado não nasce no topo.

Nasce no primeiro emprego.

57,4%

das empresas apontam “desenvolver e capacitar lideranças” como a prioridade número 1 para 2026 (GPTW)

O RETRATO REAL 3

A mudança geracional não é o que parece

74%

da Gen Z e dos Millennials querem liderar algum dia
(Deloitte Brasil, 2026)

8%

priorizam isso agora. Não é recusa — é sequência.

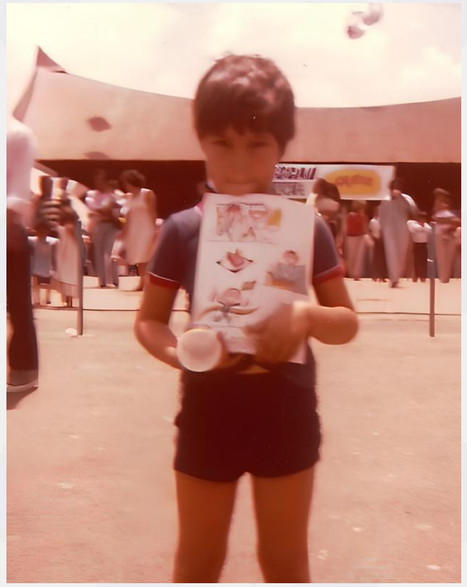
52%

dos adolescentes de 14-17 anos no Brasil ficam menos de 1 ano no 1º emprego
(MTE, 2026)

6,2 milhões de jovens brasileiros não estudam nem trabalham 12,7% a mais que há um ano *(MTE, 2026)*

O RETRATO REAL

Tudo começou no primeiro emprego...









“Comigo foi acidente. Com voce pode ser decisão.”

FORMAR X OCUPAR 1

Estamos formando talentos...ou preenchendo vagas?

PREENCHER VAGA



- Custo operacional
- Tapar buraco
- Resolve o problema de hoje

FORMAR TALENTO



- Ativo estratégico
- Construir o futuro
- Garante o amanhã

FORMAR X OCUPAR 2

Falta de talento ou falta de estratégia?



71% das empresas dizem não ter líderes preparados para o futuro

(Robert Half, 2026)

FORMAR X OCUPAR 3

O jovem não é cota. É vantagem competitiva.

33%

mais produtividade em equipes com diversidade geracional bem gerida
(McKinsey, 2026)

45%

mais inovação em empresas que estimulam colaboração entre gerações
(ICP, 2026)

FORMAR X OCUPAR

O convite que ele recusou...



“Ele viu em mim, um líder que eu nem sabia que existia”

Luiz Requião

NOVA AMEAÇA 1

Porta de entrada encolhendo



O Gartner já aponta **“necessidade reduzida de funções de nível básico e cargos de entrada”** como tendência estrutural para os CHROs em 2026.

30% **da força de trabalho global será impactada por IA e automação até 2030** (Gartner / WEF)

NOVA AMEAÇA 2

Choque geracional crescendo

DESAPARECE

- Tarefas básicas e repetitivas
- Isso a IA já está assumindo

NÃO DESAPARECE

- Jovem com IA no DNA
- Sênior com expertise corporativa

19% dos baby boomers já planejam se aposentar antes do previsto para evitar o atrito geracional.

NOVA AMEAÇA 3

Base emocional complexa

- Saúde mental
- Competências socioemocionais
- Autonomia de decisão



546 mil

afastamentos por saúde mental em 2025, alta de 15% frente a 2024 — um custo de R$ 3,5 bilhões ao INSS
(Min. Previdência, 2026)



A EMPRESA - RESPONSABILIDADE E ESTRUTURA

ENTRADA & MAPEAMENTO

FORMAÇÃO & APRENDIZAGEM

LIDERANÇA & MENTORIA



Mapeamento

"Identificar o perfil e dar feedback"



Aprendizagem

"Jornada e não apenas 1 dia de integração"



Mentoria

"Conectar nova geração à alta gestão"



Talento Bruto

"O jovem que ainda não sabe quem é"

Autoconhecimento

"Descoberta da autenticidade"



Propósito

"Um líder que sabe por que lidera"



JOVEM PROFISSIONAL - POSTURA E ATITUDE

"Pipeline invisível da liderança"

desenvolvido por Denis Lopes (2026)

Corrigir no topo ou investir na base?

O PREÇO DE NÃO FORMAR

3,79%/mês turnover no Brasil — o maior do mundo

+56% de alta frente ao período pré-pandemia

50–200% do salário anual: custo de repor um funcionário

O LUCRO DE FORMAR

+25% mais retenção com desenvolvimento interno

2x mais estabilidade de liderança

-50% menos turnover inicial com programas estruturados

O retorno mais valioso não é a economia — é a PREVISIBILIDADE.
Saber hoje, quem vai liderar sua empresa daqui a 5 anos.

RH estratégico e propositivo

RH ESTRATÉGICO

- **Arquiteta o pipeline de liderança**
- **Senta na mesa da estratégia**
- **Motor de resultados**



Até 50% do que o RH faz hoje
será automatizado por agentes de IA (Gartner, 2026)

O almoço que eu não sabia que importava...



Entendi o que é gestão leve. É presença genuina.


O pipeline de liderança não está no mercado. Está na sua porta de entrada.
Complete
Complete

Plano de ação!

Mapear

Tenha uma conversa real sobre potencial.

Formar

Marque o próximo encontro. Hoje!

Mentorar

Conecte essa pessoal a um líder sênior.

Checklist das 3 fases para aplicar com seu time na próxima semana.

“Gente forma gente.
O resto é ferramenta.”

