




# Geração Z e os líderes que virão

## A revolução humana na era digital

Márcia Cristina Rigo



# Quem é a Márcia?

Meu nome é **CORAGEM**. Construí minha carreira com muito trabalho, bastante estudo e uma dose extra de ousadia, **para me transformar** ao longo da minha trajetória

1. **Tecnologia da Informação**
2. **Planejamento Estratégico**
3. **Gestão de Pessoas**
4. **Lideranças - Equipes**
5. **Aprendizado**
6. **Escritora**

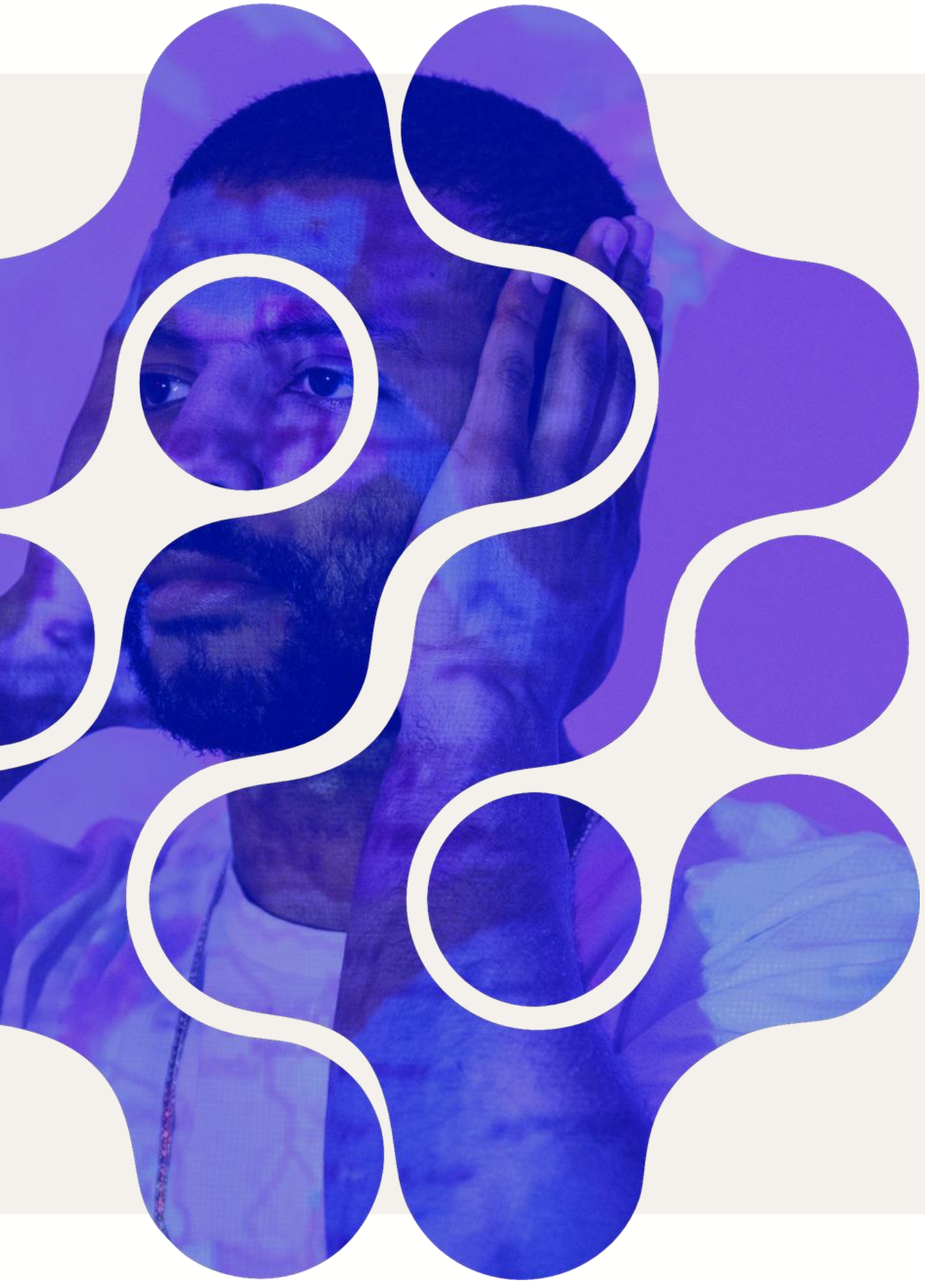
Mais de 30 anos de experiência trabalhando junto a muitos líderes (CEOs, gerentes, coordenadores) e equipes dos mais diversos ramos

Acredito que os líderes podem mudar o rumo das pessoas e das empresas

# O QUE ME FAZ LEVANTAR TODOS OS DIAS?

Impulsionar o desenvolvimento de **Pessoas e Empresas,** unindo **Conhecimento, Prática** e **Humanização** em cada jornada

MEU PROPÓSITO



# Porque este livro nasceu

> Empresas não adoecem apenas por problemas de gestão. Elas adoecem quando as pessoas perdem o brilho.

MINHA TESE NASCE DA OBSERVAÇÃO DA VIDA REAL:

líderes tentando sustentar modelos cansados, equipes buscando sentido e uma geração que não aceita mais ser apenas “braço para executar”

01

# O Despertar da Minha Liderança



Tinha um lider no meu caminho...
No meu caminho tinha um líder...
Que fez toda a diferença na minha vida.




Márcia
Cristina
Rigo

02

# LIDERANÇA TRANSFORMADORA

## Cultivando Líderes para Resultados Excepcionais

03

# A Geração Z não quer liderar. Será?

A Geração Z não rejeita a liderança; ela rejeita modelos inadequados e **busca:**

- **apoio, coerência, propósito e conexão**

para assumir protagonismo



Eles não rejeitam liderança

# Eles questionam o preço

Para eles a Liderança está associada a:

jornadas intensas, baixa flexibilidade, pouca autonomia e uma carga emocional desproporcional

**PRESSÃO** sem suporte

**RESPONSABILIDADE** sem autonomia

**CRESCIMENTO** sem qualidade de vida

## Que liderança vale a pena ser desejada?



# O modelo que funcionou ficou pequeno

A liderança que trouxe as empresas até aqui foi necessária. Mas o que funcionou em um mundo mais previsível já não sustenta um mundo hiperconectado, ansioso e cheio de escolhas




**Direcionar**
**Controlar**
**Cobrar**
**Corrigir**

**Inspirar**
**Desenvolver**
**Dar clareza**
**Construir ambiente**

## Quando o mundo muda, a liderança precisa evoluir para continuar relevante

TESE CENTRAL

# O problema nunca foi a geração

# O ponto é o modelo



Do controle
**para a consciência**

Do “mande e cobre”
para o “forme e inspire”

**Essa é a virada que o livro propõe**



# A Geração Z, a ansiedade e o sentido do trabalho

Em uma geração conectada e ansiosa, o líder **precisa ler os sinais sutis, acolher emoções e se conectar**

**Isso é um grande DESAFIO!**

04



A primeira liderança é interna

# Um líder exausto não lidera. Reage.

Antes de cobrar maturidade da equipe, o líder precisa observar como seu próprio estado emocional contamina ou fortalece o ambiente

**01** Perceber o que estou sentindo

**02** Nomear sem me confundir com a emoção

**03** Respirar para não agir no impulso

**04** Escolher a resposta que constrói

## A revolução da equipe começa pela mente do líder

# Ansiedade não se resolve com cobrança

A geração mais conectada também chega às empresas mais exposta, comparada, acelerada e ansiosa. Cobrar mais sem dar clareza só aumenta ruído

**PRESSÃO SEM CLAREZA**
gera defesa, medo e silêncio



**CLAREZA + ESCUTA**
geram segurança e movimento

**O líder precisa aprender a ler sinais sutis antes que o talento se desconecte por inteiro**

05

# Comunicação que engaja ou destrói

Palavras constroem ou rompem pontes: escuta, empatia e feedback estruturado **transformam a comunicação em desenvolvimento**



Comunicação que engaja ou destrói

# A nova geração não responde apenas à mensagem. Ela responde à intenção por trás da mensagem

Quando a fala vira defesa, a liderança perde influência. Quando a fala vira clareza, vínculo e acordo, ela constrói movimento



## Apresentando o método ROAC...

# Método ROAC

## Os 4 tipos de feedback do Líder Transformador

Nem todo feedback é correção. Líderes transformadores escolhem a conversa certa para cada situação

**Pergunta-chave do líder:**
Que tipo de conversa esta situação pede?

## Feedback certo para a situação certa

### R — RECONHECER



**Quando usar?**
Quando o colaborador fez algo positivo.

**Foco:**
Valorizar, reforçar e incentivar a continuidade do comportamento.

### O — ORIENTAR



**Quando usar?**
Quando o colaborador errou ou poderia ter feito melhor, mas não sabia como fazer.

**Foco:**
Ensinar, alinhar e dar direção.




### C — CORRIGIR



**Quando usar?**
Quando o colaborador fez algo errado e sabia o que era o certo.

**Foco:**
Responsabilizar, ajustar e promover mudança de comportamento.

### A — AVALIAR



**Quando usar?**
Quando é hora de conversar sobre desempenho, evolução e desenvolvimento.

**Foco:**
Analisar resultados, performance e próximos passos.



06

# Cultura não é discurso

A cultura aparece quando um valor bonito encontra uma decisão difícil

**CENÁRIO**

Resultado alto
+
comportamento baixo

**DECISÃO DA LIDERANÇA**

Tolerar ou confrontar com respeito?

**Cultura é o que a liderança permite quando o resultado está em risco**



# Os Líderes que Virão

**Estão sendo FORJADOS PELA LIDERANÇA QUE HOJE ENCONTRAM PELO CAMINHO**

e que precisa...

07



# 1 - Olhar para um Novo Sentido de Liderar

Liderar hoje é menos mandar e mais **criar sentido, confiança e segurança** para que as pessoas queiram LIDERAR

# Pois na era da IA, informação deixou de ser poder, mas e aonde está o poder?



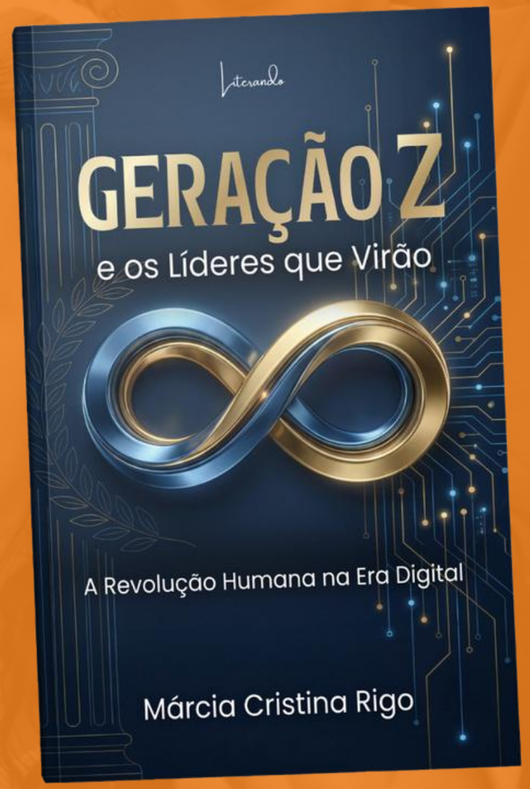
O novo poder está nas RELAÇÕES

O novo poder é formar pessoas capazes de:

- Pensar
- Interpretar contextos
- E assumir consequências

# 3 - Tirar os holofotes de si, que não é abandonar o palco. Mas ampliá-lo

O líder do futuro não será lembrado apenas pelo que entregou, mas por quem preparou para continuar




Quem está crescendo ao meu lado?

Quem recebe contexto, desafio e espaço?

**Se eu saísse amanhã, quem sustentaria o que construímos?**

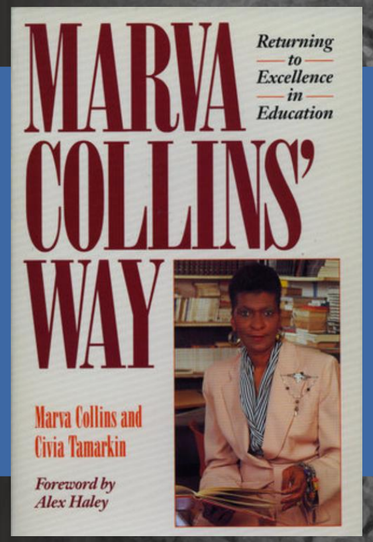


# 4 - Mostrar o que são as Balas de Prata Atemporais

Não são mágicas. São simples, difíceis e poderosas quando praticadas todos os dias

- Clareza
- Escuta
- Feedback
- Coerência
- Coragem
- Desenvolvimento

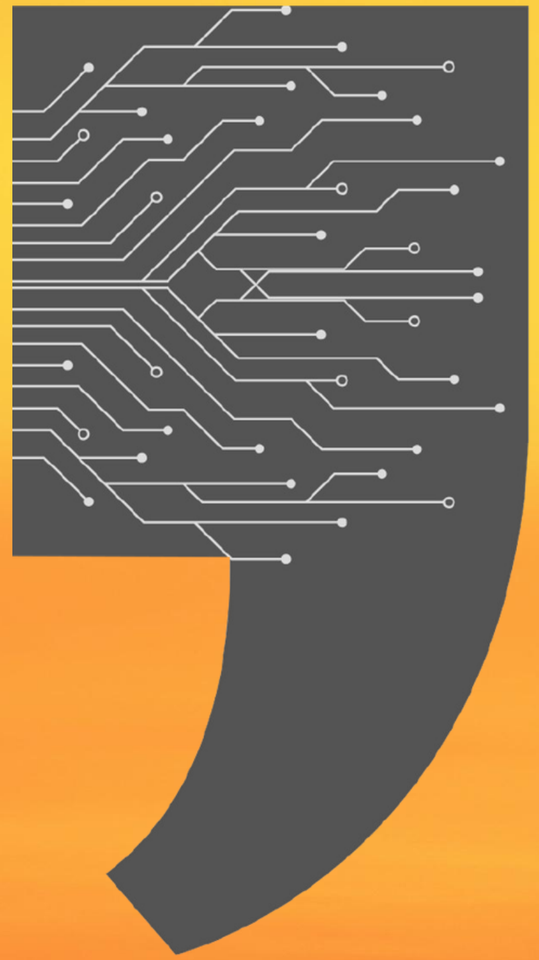
**O futuro da liderança não será decidido por quem sabe mais, mas por quem desenvolve melhor**




# 5 – Se inspirar no Efeito Marva Collins

**Qual era o segredo? Ela acreditava neles mais do que eles mesmos. Não era uma crença passiva; era uma crença ativa e exigente.**

**Não rotulem**
**Não desistam**



LIDERAR É ENXERGAR NO OUTRO O POTENCIAL QUE ELE AINDA NÃO CONSEGUE VER

# Que líder você vai escolher ser?

Obrigada.
Vamos construir os líderes que virão!

**@marciacristinarigo**




# Me acompanhe no Instagram

# Já se inscreva no YouTube

E agora, conheça um pouco do meu trabalho através do **meu livro**

Márcia Cristina Rigo