

O Despertar do Líder Consciente

**LIDERANÇA QUE TRANSFORMA
PESSOAS, CULTURA E RESULTADOS**

Daniele Oliveira de Souza



Toda grande
transformação
começa com uma
nova consciência.



Por que falar sobre liderança consciente?

1

Um mundo mais complexo

Mais humano e menos previsível.

2

Desafios que exigem mais

Não apenas técnica.

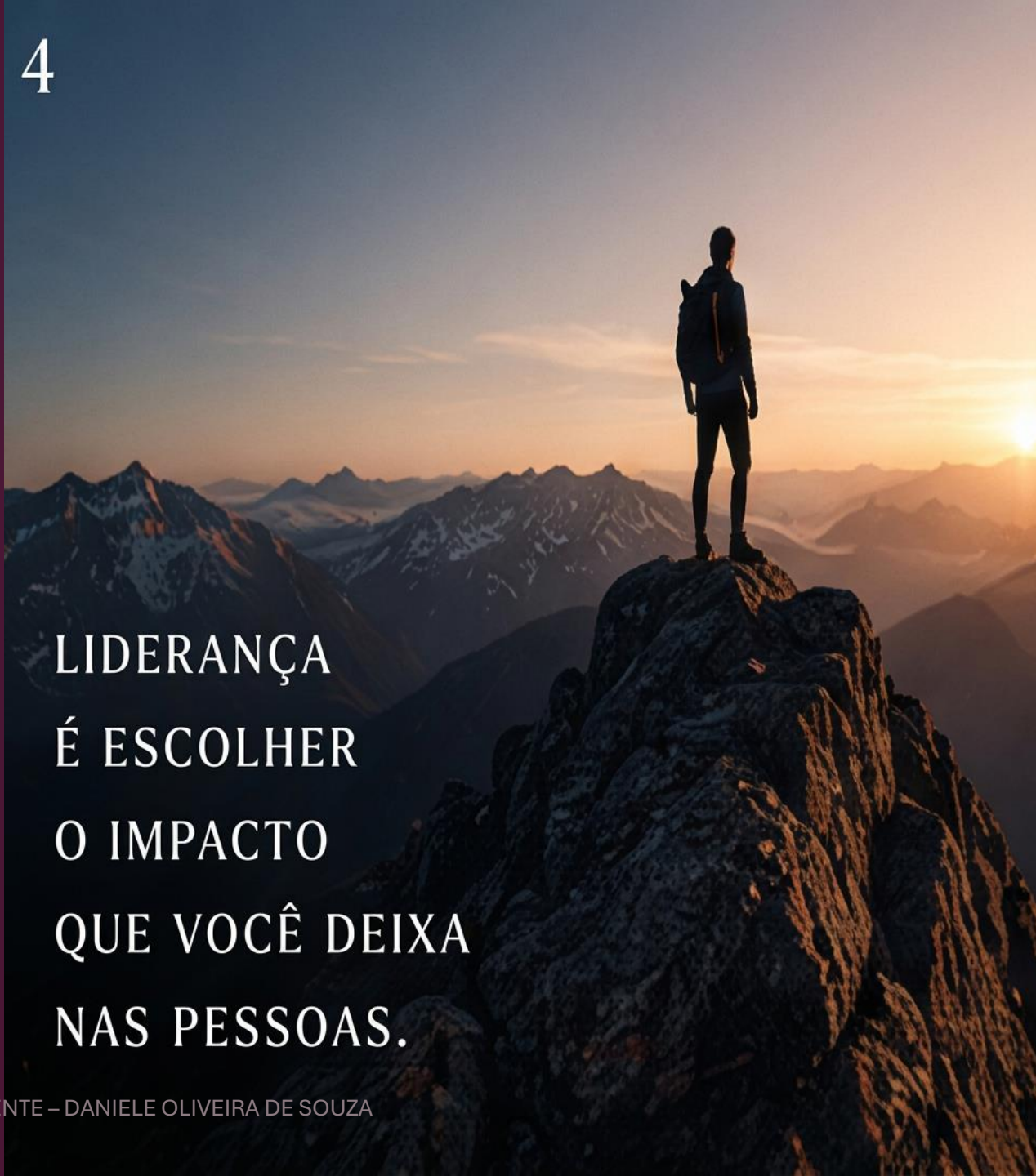
3

Liderança como resposta

Para um futuro melhor.

Pilares do líder contemporâneo.

PRESENÇA • ESCOLHA • IMPACTO



LIDERANÇA
É ESCOLHER
O IMPACTO
QUE VOCÊ DEIXA
NAS PESSOAS.

O Novo Tempo da Liderança

De líderes que entregam **resultados**
a líderes que **deixam legados**.

O que mudou?

ANTES

- Foco no controle
- Resultados de curto prazo
- Comunicação vertical
- Pessoas como recursos



AGORA

- Foco na confiança
- Resultados sustentáveis
- Diálogo e escuta
- Pessoas como protagonistas

O mundo mudou.
E a liderança também
precisa evoluir.



Os Pilares do Líder Consciente

Autoconhecimento, propósito,
inteligência emocional e ação.

Os 4 pilares

1

Autoconhecimento

Saber quem você é

2

Propósito

Conectar o que faz ao
que importa

3

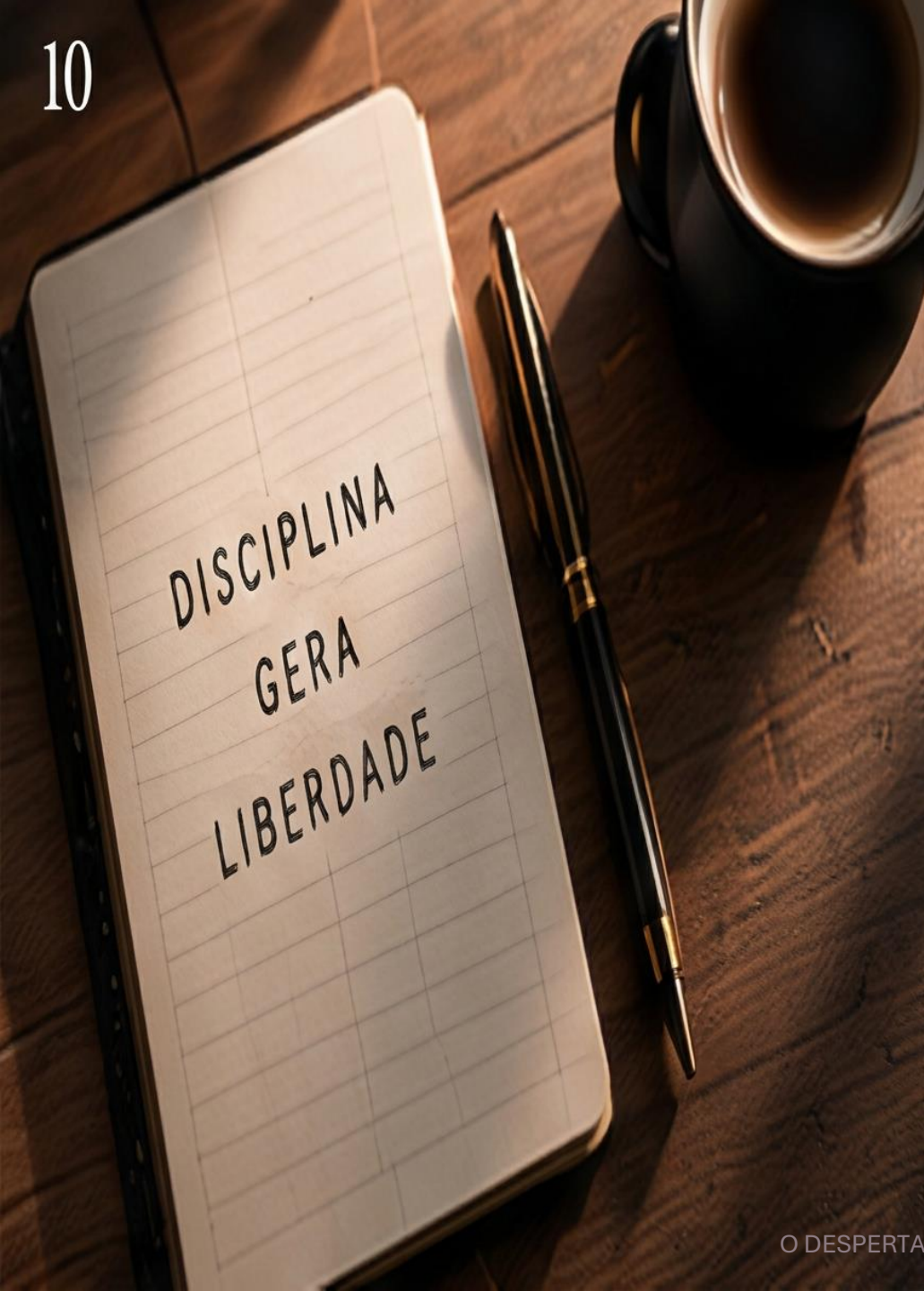
Inteligência emocional

Lidar melhor consigo e
com o outro

4

Ação consciente

Transformar insight em
atitude



Autoconsciência como ferramenta de domínio pessoal

1

Mapeamento de gatilhos

Reconhecer o que ativa respostas defensivas.

2

Padrões comportamentais

Perceber decisões que se repetem automaticamente.

3

Regulação emocional

Processar emoções sem perder clareza.

Firmeza para o Essencial

Liderar também é saber
sustentar o que importa.

Cuidar também é estabelecer limites

1

Corrigir sem humilhar

Feedback com respeito

2

Cobrar sem ameaçar

Clareza nas expectativas

3

**Dizer "não" sem
desrespeitar**

Proteção de valores



A coragem do líder consciente

1

Permanecer presente

Quando a conversa fica desconfortável

2

Manter decisões coerentes

Sob pressão

3

Transformar intenção

Em ação responsável

Que conversa necessária você está adiando?

- Preservar falsa harmonia custa caro
- Evitar conflito não cria compromisso
- Firmeza sem vínculo produz apenas obediência



CAPÍTULO 4

Desenvolver Pessoas, Não Apenas Resultados

O maior legado de um líder
são as pessoas que crescem com ele.

O resultado de um líder aparece nas pessoas que **crescem**

1

Escutar com presença

Interesse genuíno pela
experiência do outro

2

Reconhecer potencial

Ver além do desempenho atual

3

Oferecer segurança para aprender

Criar confiança

Perguntas que desenvolvem pessoas

- 1 O que essa pessoa está tentando realizar?
- 2 Que obstáculo está impedindo seu avanço?
- 3 Que tipo de apoio ela precisa?
- 4 Estou fazendo por ela ou ajudando-a a se tornar capaz?



As pessoas que trabalham com
você
estão apenas entregando mais
ou também
se tornando melhores?

Cuidado consciente não significa
proteger de toda dificuldade.

**Significa oferecer confiança,
direção e suporte.**

Do Conceito à Prática

4

Pequenas escolhas diárias,
grandes transformações.

Micropráticas diárias

1

Pausa consciente

Respiração antes de decisões importantes

2

Check-ins emocionais

Perguntas genuínas com a equipe

3

Reflexão noturna

O que aprendi sobre minha liderança hoje?

O Círculo de Presença

RESPIRAÇÃO

Ancorar no
corpo

INTENÇÃO

Qual é meu
propósito?

ESCUTA

Ouvir para
compreender

Transformação real: Quando a cultura muda

1

Engajamento e retenção

Empresas que adotam liderança consciente relatam aumento em conexão e permanência.

2

Redução de burnout

Líderes que modelam presença e limites saudáveis ajudam a reduzir esgotamento.

3

Inovação

Pessoas contribuem mais quando se sentem seguras para participar.

Liderança é integrar

Clareza para compreender a realidade

Firmeza para decidir e agir com responsabilidade

Cuidado para desenvolver pessoas e propósito

**RESULTADOS MAIS HUMANOS.
PESSOAS MAIS FORTES.
UM FUTURO MAIS CONSCIENTE.**



Obrigado!

Obrigada!

DANIELE OLIVEIRA

BIBLIOGRAFIA

1. **Hugo Bethlem** – artigo sobre a origem da liderança consciente.
2. **Adam Smith** (1776) – referência histórica ao início do capitalismo e ao modelo de liderança militar.
3. **Milton Friedman** – citado como exemplo da liderança mercenária da década de 1960.
4. **Cunha et al.** (2006) – discussões sobre definições e teorias de liderança.
5. **Kozlowski & Ilgen** (2006) – recomendação de pesquisas de liderança contextualizadas nas equipes.
6. **Schriesheim et al.** (2001) – críticas à validade preditiva de teorias de liderança tradicionais.
7. **Martin Seligman** (2002) – base para a abordagem “Strengths-Based”.
8. **Marcus Buckingham** e **Donald Clifton** (2001) – também ligados ao desenvolvimento de pontos fortes.
9. **Jon Kabat-Zinn** (1994) – pioneiro do mindfulness aplicado à liderança.
10. **David George** (2015) – estudos sobre liderança contemplativa.
11. **Robert Kegan** (1982) – teorias de desenvolvimento adulto aplicadas à liderança.
12. **Cary Luthans** (2002) – psicologia positiva e capital psicológico.
13. **Jeff Rock** e **Shawn Schwartz** (2006) – competências de liderança e bem-estar.
14. **Ken Wilber** (2000) – perspectiva integral da consciência e liderança.