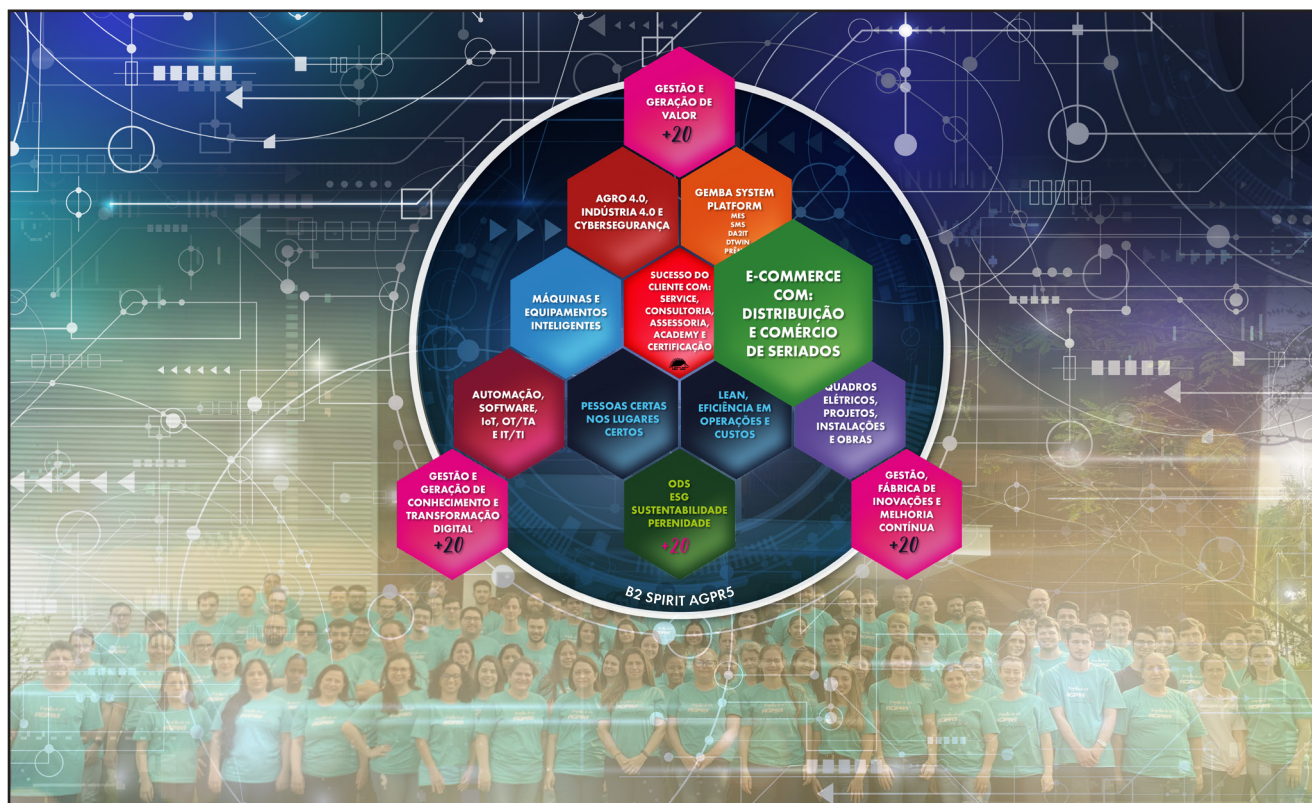


NewsLetter

Ed. 19 - W 19 - Ano 23 - 07 a 13/05



NESTA EDIÇÃO

Mensagem do CEO

“Mudar estilo de liderança precisa ir além dos rótulos”

pág. 192

Mensagem Bíblica

Salmos 146:7

pág. 193

Marketing & Design

pág. 193

#TREINAMENTO

pág. 195

Gestão de Pessoas

pág. 195

Academy

pág. 196

Projetos & Service

pág. 197

DS - Diálogo de Segurança

pág. 199



Mudar estilo de liderança precisa ir além dos rótulos



Uma pesquisa com 188 mil funcionários brasileiros mostrou que líderes coercitivos e centralizadores vêm perdendo espaço nas organizações, enquanto avançam estilos de gestão menos tóxicos e mais saudáveis

A mais recente edição da pesquisa FIA Employee Experience (FEEEx), divulgada no final do ano passado, que ouviu mais de 188 mil funcionários de 300 empresas brasileiras, mostrou mudanças no perfil dos líderes.

A pesquisa adota alguns tipos de lideranças para avaliar a percepção dos entrevistados. Ela constatou que, em 2022, cresceram os estilos “inspirador” (+8,2%, chegando a 36,8%) e “democrático” (+2%). Mantiveram-se no mesmo patamar os estilos “educador” e “maternal”. E caíram os tipos “coercitivo” (-17,6%) e “bloqueador” (-13%).

O estudo não tem o objetivo de trazer um julgamento de valor quanto a esses estilos, mas os próprios termos mostram uma certa evolução, aumentando estilos que tendem a ser, hoje, mais valorizados e diminuindo aqueles geralmente evitados.

Se olharmos atentamente para esses estilos, veremos que cada um deles pode significar somente um “rótulo”, sem muito conteúdo, ou algo realmente transformador. Tudo depende do que está por trás, das práticas diárias do líder, ou seja, de como ele se comporta para ser percebido como de um tipo ou de outro.

A gestão lean, ou enxuta, nos traz um olhar que ajuda a entender o que precisa estar na base dos vários estilos de liderança, para que eles efetivamente promovam a evolução das equipes rumo a objetivos desafiadores.

Por exemplo, o estilo de liderança inspirador, que busca despertar e conquistar a confiança. No sistema lean, os líderes inspiram todas as pessoas a revelar e solucionar problemas cotidianamente. Nesse contexto, a confiança no líder deve ir no sentido de o liderado não ter medo de mostrar os desvios e saber que contará com o apoio da liderança para a busca da resolução. A inspiração vem primordialmente de um propósito claramente definido, de agregação de valor para os clientes e para a sociedade, desdobrado de maneira simples e objetiva e conectando aspirações estratégicas com o gerenciamento diário nas áreas

de trabalho.

Já o líder democrático é, em geral, entendido como aquele que considera as opiniões de todos nas decisões. Na gestão lean, esse aspecto vai além e cria um ambiente onde toda opinião tem seu valor, independentemente de hierarquia, pois o que vale é o melhor argumento, baseado em fatos e dados.

O líder educador, que desenvolve a equipe, é um tipo de líder essencial na gestão lean. É o que busca ensinar seus liderados no sentido de melhorarem seus trabalhos. No entanto, isso também precisa ser feito de um jeito específico, muito mais como um mentor ou orientador que vai buscar entender os problemas junto com seus subordinados, apoiando-os na identificação de causas raízes para solucionar definitivamente os desvios.

Muitas pessoas consideram um líder de estilo maternal como aquele que coloca as pessoas em primeiro lugar e que evita conflitos sempre que possível. O líder lean, sem dúvida alguma, prioriza as pessoas como os elementos mais importantes de uma organização – mais do que máquinas, tecnologias ou outros. No entanto, isso jamais pode ser entendido como condescendência. No sistema lean, o líder continuamente desafia a equipe a fazer melhor e a buscar metas ousadas, por respeitá-los como indivíduos excepcionais e capazes, mas também os apoia em busca de soluções. Além disso, é preciso entender que “conflitos”, no sentido de se revelar problemas nos processos, podem ser saudáveis, se isso desencadear discussões maduras que levem a melhorias. Jamais, no entanto, se significar brigas ou agressões entre pessoas.

A pesquisa também mostrou que tipos de lideranças mais tradicionais vêm perdendo espaço nas organizações. O líder coercitivo, por exemplo, que prioriza fazer pressão para atingir metas, foi um que diminuiu. Trata-se de uma típica liderança “antilean”. Embora na gestão lean metas também sejam importantes, o foco maior é sempre nos processos, pois serão eles que levarão à obtenção das metas, desde que bem desenhados, implementados e

desenvolvidos. Assim, o foco principal do líder lean é melhorar os processos, e as metas, monitoradas diariamente por todos, serão uma consequência. O contrário disso não fortalece a melhoria contínua: “esconde” problemas, intensifica pressões e estresses e aumenta um ambiente tóxico, típico da gestão tradicional.

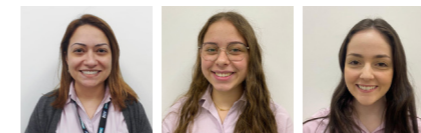
Pior ainda é o líder bloqueador, que dificulta o acesso a informações e a recursos e que, felizmente, também caiu na pesquisa. Esse, sem dúvida, é um dos estilos mais contraindicados. Geralmente centralizadores, evitam dar autonomia, tolhem participações e inviabilizam que as pessoas entendam os processos nos quais estão envolvidas, fazendo-as perderem totalmente a iniciativa de melhorá-los.

Líderes “coercitivos” e “bloqueadores” são típicos de modelos de gestão baseados na burocracia e no

comando e controle e facilmente são considerados indesejáveis. Mais difícil é reconhecer que estilos pretensamente inspiradores, democráticos ou educadores, que atuam superficialmente, também não ajudarão a empresa a evoluir.

A pesquisa citada tem um valor interessante do ponto de vista estatístico, sendo positivo que tenha revelado que os estilos de liderança tendem a evoluir num sentido “mais saudável” e “menos tóxico”. No nível individual, cada líder vai se reconhecer como um mix desses estilos, com alguma predominância. Indo além desses rótulos, é importante entender o que é relevante praticar no dia a dia, para que a atuação como líder engaje a equipe e conduza a resultados superiores para todos os envolvidos.

Fonte: <https://www.lean.org.br/artigos/2447/mudar-estilo-de-lideranca-precisa-ir-alem-dos-rotulos.aspx>



#MARKETINGEDESIGN

Julye Franceli do Amaral - julye.amaral@agpr5.com
Manuella Florentino - manuella.silva@agpr5.com
Anita Dal Pont - anita.silva@agpr5.com

Salmos

O que faz justiça aos oprimidos, o que dá pão aos famintos. O Senhor solta os encarcerados.

Salmos 146:7

Datas Comemorativas

07/05 - Dia do Silêncio

07/05 - Dia Mundial do Riso

08/05 - Dia da Vitória



AGPR5 nas mídias



Acesse nosso Instagram:
[instagram.com/agpr5a5group/](https://www.instagram.com/agpr5a5group/)

Plotagem carro 3B



TREINAMENTO

Isttela Maris Ghedin - isttela.maris@agpr5.com



#GESTÃO DE PESSOAS

Fernanda Pulner Accordi - fernanda.pulner@agpr5.com

Aniversariantes



Marcelo Biava Uggioni
08/05

Desejamos paz, amor, felicidade, saúde e que seus sonhos se realizem sempre!



#ARTIGOS

Maria Eduarda Faviano - maria.eduarda@agpr5.com

535 - Manual CRM Tickets e Redmine

Manual CRM Tickets e Redmine

31 / Artigos técnicos

© 16/05/2023 08:20:58



Academy Service

Ariel Teixeira - ariel.teixeira@agpr5.com

Maria Eduarda Faviano - maria.eduarda@agpr5.com

ACADEMY AGPR5 - CONCLUSÃO DOS CURSOS

Ind. Quadros + Projetos

NOME	CURSO	DATA	ANDAMENTO
Gesiel Zanette	607	14/9/2022	0%
Giuseppe Ghedin	600	18/3/2022	11%
	610	18/3/2022	40%
Raul Coelho	3504	28/4/2023	0%
	3813	28/4/2023	0%
	606	28/4/2023	0%
	608	28/4/2023	0%

Estoque

NOME	CURSO	DATA	ANDAMENTO
Maikon dos Santos	616	1/3/2023	8%
	617	1/3/2023	0%
	618	1/3/2023	0%
	619	1/3/2023	0%
	3501	1/3/2023	0%
	3509	1/3/2023	0%
3510	1/3/2023	0%	

TPMS

NOME	CURSO	DATA	ANDAMENTO
Warlon Nascimento	617	1/4/2022	56%
	618	11/1/2023	97%
Eliangel Suarez	3501	27/3/2023	38%
Fernando Zamboti	631	12/5/2023	0%
	616	12/5/2023	14%
	617	12/5/2023	0%
3818	12/5/2023	0%	

Service

NOME	CURSO	DATA	ANDAMENTO
Adriel F.	618	12/9/2022	89%
Marcio Dias	616	6/3/2023	36%
	617	6/3/2023	17%
	618	6/3/2023	24%
	3509	6/3/2023	90%
	3510	6/3/2023	15%

Gemba System Platform

NOME	CURSO	DATA	ANDAMENTO
Ana Carolina B.	3006	8/11/2022	55%
Maicou Fortuna	3812	13/3/2023	1%
	3509	13/3/2023	0%
	3501	13/3/2023	5%
Marcelo Milioli	3005	10/5/2023	0%
	3006	10/5/2023	0%

TI

NOME	CURSO	DATA	ANDAMENTO
Nicolas Silva	3503	1/7/2022	21%
	3508	1/7/2022	30%

Sistemas

NOME	CURSO	DATA	ANDAMENTO
Vinicius Damiani	3014	3/3/2022	23%
	3507	28/11/2022	14%
	3509	13/12/2022	0%
Gabriel Mendes	3009	12/8/2022	4%
	3015	17/2/2023	80%
	3011	20/2/2023	37%

Comercial

NOME	CURSO	DATA	ANDAMENTO
Erika Lima	400	12/4/2022	3%
	401	12/4/2022	0%

Automação

NOME	CURSO	DATA	ANDAMENTO
Leila Dias	618	14/6/2022	95%
	600	5/8/2022	16%
Filipi Piucco	401	4/8/2022	17%
	616	28/11/2022	42%
Marcos H. Alves	400	27/2/2023	2%
	3502	17/4/2023	1%
Lucas Adriano	3508	17/4/2023	0%
	3509	17/4/2023	0%
	3510	17/4/2023	0%
	3503	25/4/2023	0%
	3018	25/4/2023	57%
Igor Marcon	618	15/3/2023	81%
Michel Rosa	3501	6/3/2023	27%
Natiele Rocha	618	8/5/2023	75%
	3818	10/5/2023	3%
Eduardo Savio	3807	10/5/2023	25%
	400	10/5/2023	0%

#PROJETOSERVICE

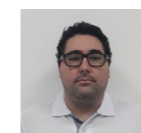


Projetos e Instalações/Obras Elétricas

Vanio Arend - vanio.arend@agpr5.com

C031 - JBS Dourados-MS
 C043 - Mantiqueira Primavera do Leste-MT
 C051 - Macedo Campo Mourão-PR
 C094 - Frisia Carambeí-PR
 C298 - JBS Xanxerê-SC
 C324 - JBS Seberi-RS

C326 - Copagri Cuiaba-MT
 C330 - Agrominas Araguaína-TO
 C333 - Comil Cascavel-PR
 C339 - Coasgo São Gabriel do Oeste-MS
 C344 - Louis Dreyfus Matão-SP
 C347 - Louis Dreyfus Itumbiara-GO

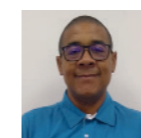


Automação e Software

Filipi Piucco - filipi.piucco@agpr5.com

C043 - Mantiqueira Primavera do Leste-MT
 C061 - JBS Santo Inácio-PR
 C065 - Frigorífico Nicolini Nova Araçá-RS
 C065A - Vibra Nova Araçá-RS
 C088 - BRF Videira-SC
 C099 - Farben Içara-SC
 C104 - Vibra Itapejara D'Oeste-PR

C295 - Timac Agro Rio Grande-RS
 C310 - ADORO São Carlos-SP
 C324 - JBS Seberi-RS
 C333 - Comil Cascavel-PR
 C336 - Panelaço Alimentos Turvo-SC
 C346 - Planalto Campo Belo-MG



Service

Ariel Teixeira - ariel.teixeira@agpr5.com

Maria Eduarda Faviano - maria.eduarda@agpr5.com

003-JBS Criciúma-SC
 007-Cooprata Prata-MG
 014-BRF Brasil Foods SA Nova Mutum-MT
 031-JBS Dourados-MS
 034-JBS Rolândia-PR
 035A-IBL Araranguá-SC
 051-Macedo Campo Mourão-PR
 054A-JBS Aves Morro Grande-SC
 060-Agrogen Guarapuava-PR
 063-Aurora Alimentos Cunha Porã-SC
 065-Frigorífico Nicolini Nova Araçá-RS
 071-Cotrijal Não-Me-Toque-RS
 072-Alisul Esteio-RS

079-BRF Brasil Foods Catanduvas-SC
 088-BRF Videira-SC
 090-BRF Brasil Foods Mineiros-GO
 095-BRF Jataí-GO
 099-Farben Içara-SC
 104-Vibra Itapejara D'Oeste-PR
 112-JBS Brasília-DF
 231-Vidara Jundiá-SP
 298-JBS Xanxerê-SC
 303-Prodap Barra do Garça-MT
 317-BRF Chapecó-SC
 326-Copagri Cuiaba-MT
 336-Panelaço Alimentos Turvo-SC





#DS

Fernanda Pulner Accordi - fernanda.pulner@agpr5.com



DS - Diálogo de Segurança

DICAS DO PROTEGILDO

A IMPORTÂNCIA DE SABER IDENTIFICAR

SINAIS DE ALERTA DO AVC

O AVC (Acidente Vascular Cerebral), também conhecido como derrame cerebral, atinge uma média de 16 mil pessoas todos os anos no Brasil. A doença, que ocorre quando há entupimento ou rompimento dos vasos que levam sangue ao cérebro, costuma chegar sem avisar, podendo atingir qualquer pessoa, inclusive durante a jornada de trabalho, independente de sua idade. No entanto, o tempo entre o surgimento dos sintomas e o atendimento é um dos fatores determinantes para as possíveis consequências do AVC. Por isto é importante saber reconhecer os sinais de alerta e agir rapidamente.

SINAIS

Ao perceber alguns destes sinais em si ou no próximo, procure ajuda imediatamente:

- Diminuição ou perda de força na face, braço ou perna de um lado do corpo.
- Alteração de sensibilidade, com sensação de formigamento na face, braço ou perna de um lado do corpo.
- Perda súbita de visão.
- Alteração da fala, dificuldade para articular, expressar ou compreender.
- Dor de cabeça súbita e intensa sem causa aparente.
- Instabilidade, vertigem súbita e intensa e desequilíbrio associado a náuseas ou vômito.

TESTE

Na dúvida se o seu colega está sofrendo um AVC, faça o teste:

- Peça para ele sorrir. Se mover a face somente para um dos lados, pode estar tendo um derrame.
- Solicite que a pessoa erga os braços. Caso haja dificuldade para levantar um deles, corra para a Emergência.
- Peça a ele para dizer uma frase ou cantar uma música. Se não responder ou falar enrolado, corra atrás de ajuda.



Fonte: www.mdsaude.com/2011/10/sintomas-avc.html

Arte: Beto Soares/Estúdio Boom

A REPRODUÇÃO DESTA PÁGINA DA REVISTA PROTEÇÃO ESTÁ AUTORIZADA PARA USO INTERNO DAS EMPRESAS