

PreparaRH – Grupo Aralco

Da reestruturação ao crescimento: O impacto das mentorias para ao desenvolvimento de líderes no Grupo Aralco

Responsável: Ana Claudia de Araújo Ribeiro

Modalidade: Desenvolvimento

Índice

1. Sinopse
2. Introdução
3. Desenvolvimento
4. Orçamento
5. Principais Resultados
6. Avaliação
7. Aplicabilidade
8. Sustentabilidade
9. Conclusão
10. Breve Apresentação da Empresa
11. Bibliografia
12. Anexos

1. Sinopse

Após sua reestruturação e saída do processo de recuperação judicial, o Grupo Aralco identificou a necessidade de fortalecer seu time, com foco na liderança. Muitos colaboradores tecnicamente competentes assumiram novas posições, exigindo o desenvolvimento de competências como comunicação e delegação. O time de Gestão de Pessoas, com base em levantamentos internos, estruturou um programa em duas fases em parceria com a PreparaRH: a primeira fase consistiu na Escola de Líderes, com foco em alinhamento coletivo e aplicação prática das competências essenciais. Já a segunda fase foi um aprofundamento individual e personalizado composto por mentorias individuais com base na metodologia ADAPTA, desenvolvida exclusivamente para esse programa: autoconhecimento, definição de objetivos, aquisição de repertórios, planejamento, transformação e avaliação de resultados. O projeto beneficiou mais de 50 líderes, de níveis operacionais à Diretoria, com resultados reais em performance, engajamento e consolidação da nova cultura, sendo essencial para sustentar o crescimento estratégico da empresa. Para conhecer detalhes deste projeto o contato é: anaribeiro@prepararh.com.br

2. Introdução

É comum encontrarmos nas organizações um cenário já conhecido por muitos profissionais de Recursos Humanos: um colaborador com alta performance técnica é promovido à posição de líder. Ao assumir essa nova função, se vê rapidamente sobrecarregado por demandas, responsabilidades e pressão por resultados, sem ter passado por um processo de preparação para esse novo papel. Outro exemplo recorrente é o da liderança que exerce forte influência sobre seu time, mas encontra sérias dificuldades de relacionamento com outras áreas, criando silos e barreiras de comunicação que fragmentam a cultura e enfraquecem a sinergia organizacional — tornando a empresa, na prática, um conjunto de ilhas desconectadas.

Esses problemas não são pontuais, mas sim estruturais. De acordo com um estudo da Ken Blanchard Companies (2017), 32% do turnover nas empresas poderia ser evitado com melhores habilidades de liderança. Essa estatística reforça o impacto direto da liderança sobre a retenção de talentos e o clima organizacional. Já Daniel Goleman (1995), referência mundial no tema, afirma que até 80% do sucesso profissional está relacionado à inteligência emocional, especialmente em cargos de liderança, onde a habilidade de se relacionar, influenciar e desenvolver pessoas se torna essencial.

No entanto, muitas empresas ainda promovem líderes com base apenas em seu desempenho técnico anterior, ignorando um ponto crítico: as competências que tornam alguém um excelente colaborador individual não são as mesmas que fazem dele um bom líder. Liderar exige um novo posicionamento. O líder não é mais responsável apenas por entregar — ele precisa criar as condições para que

outras pessoas entreguem com excelência. Isso exige novas habilidades, novo olhar e uma profunda transformação de identidade profissional.

Diante desse cenário, torna-se evidente que muitos dos problemas enfrentados pelas lideranças decorrem da ausência de repertórios comportamentais essenciais, como a capacidade de desenvolver equipes, gerir o tempo com estratégia, se comunicar de forma assertiva e alinhar expectativas com clareza. São competências que não se formam espontaneamente, mas sim por meio de processos estruturados e intencionais. Para termos resultados diferentes, é necessário agir de forma diferente — e a chave para resultados sustentáveis está na transformação de atitudes.

Nesse ponto, o papel da área de Gestão de Pessoas se revela essencial. Segundo Chiavenato (2014), o novo RH deve ser um agente estratégico que estimula o desenvolvimento humano alinhado à cultura e à estratégia organizacional. Isso significa atuar não apenas em processos administrativos, mas principalmente como promotor de desenvolvimento — conduzindo ações de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) com clareza sobre seus objetivos e aplicação.

Enquanto o Treinamento visa promover o alinhamento coletivo — colocando todos na mesma página em relação a conceitos e comportamentos esperados — o Desenvolvimento busca a aquisição de repertórios de forma individual, com maior profundidade, respeitando a realidade e o perfil de cada profissional. A eficácia dessas ações depende de planejamento, intencionalidade, especificidade e foco prático.

Nesse projeto, considerando os levantamentos quantitativos e qualitativos realizados pelo time de Gestão de Pessoas da empresa, que identificaram as

principais lacunas de competências das lideranças: comunicação interpessoal e delegação de tarefas, foi estruturado um programa que visasse desenvolver essas competências primeiramente em nível coletivo (Escola de Líderes) e, posteriormente, de forma individual (Mentorias para líderes e executivos), respeitando o momento de mudança da cultura e o plano de crescimento da companhia.

Uma das abordagens que norteou o alinhamento inicial das lideranças do Grupo Aralco foi o conceito de liderança situacional, modelo amplamente difundido por seu potencial estratégico. Segundo Duarte e Papa (2011), a liderança situacional reconhece que não há um único estilo eficaz de liderar. O líder deve adaptar seu comportamento conforme o nível de maturidade, autonomia e competência da equipe diante de cada tarefa. Isso exige uma leitura sensível do contexto e flexibilidade na forma de conduzir pessoas — especialmente em competências como delegação de tarefas, ponto chave identificado no diagnóstico realizado e trabalhado nos treinamentos iniciais. Delegar, nesse contexto, não é apenas transferir tarefas, mas calibrar o grau de orientação e autonomia de acordo com o perfil e o momento do liderado.

Porém, nem todos os desafios do líder podem ser resolvidos apenas com o alinhamento coletivo. Quando falamos em desenvolvimento de competências de liderança, é preciso considerar a individualidade de cada ser humano. Nenhum líder é igual ao outro: cada um carrega suas habilidades, crenças, valores e histórias. E é justamente isso que torna os programas de desenvolvimento individual tão potentes. Eles proporcionam um espaço seguro e estruturado para reflexão, lapidação e fortalecimento de repertórios.

Nesse processo, o autoconhecimento é o ponto de partida. Ao iniciar programas de mentoria individual, como os aplicados no Grupo Aralco, o primeiro passo foi promover uma reflexão profunda do líder sobre seu perfil, seu estilo de liderança, suas características predominantes e seus pontos de desenvolvimento. Esse mergulho interior permite identificar como essas características influenciam o desempenho, reconhecendo quais delas são fortalezas e quais representam riscos ou limitações diante de determinados contextos.

Como aponta Krausz (2011), o coaching e a mentoria eficazes são aqueles que se baseiam na valorização do potencial e na adaptação às particularidades do indivíduo. Uma das metáforas utilizadas na condução das mentorias com os líderes foi a visão do para-brisa e do retrovisor, a fim de comparar o processo de autoconhecimento com o ato de dirigir um automóvel. Os pontos fortes de cada líder representam o para-brisa: devem ser enxergados com clareza, usados com intencionalidade e colocados como prioridade estratégica no exercício da liderança, pois são os principais propulsores de impacto. Já os pontos de desenvolvimento constituem o retrovisor: devem ser observados, compreendidos e trabalhados, mas sem se tornar o foco da jornada, e sim como aspectos que precisam ser ajustados para que os pontos fortes possam operar com liberdade, consistência e plenitude.

Para atender às necessidades identificadas no diagnóstico organizacional e aprofundar o desenvolvimento das lideranças do Grupo Aralco, foi estruturada uma metodologia exclusiva: o método ADAPTA. Desenvolvido especialmente para este projeto por Ana Ribeiro, o método surge da necessidade de construir uma jornada de desenvolvimento individual que unisse o autoconhecimento a

um acompanhamento intencional das competências práticas exigidas no exercício da liderança.

A metodologia ADAPTA é composta por seis etapas sequenciais e complementares, que conduzem o líder por um processo estruturado, personalizado e alinhado à cultura e aos objetivos estratégicos da organização.

A primeira etapa, denominada Autoconhecimento, tem como foco a organização da linha do tempo profissional, identificação de características pessoais, motivações e análise de perfil comportamental (utilizando a ferramenta DISC). Também são analisadas convergências e divergências entre perfil, motivações e objetivos de carreira, permitindo um olhar mais profundo sobre os fatores que influenciam o comportamento do líder.

A segunda etapa corresponde à Definição de Objetivos. Nessa fase, são utilizadas ferramentas de planejamento de carreira, como o Quadro CANVA, para mapear oportunidades, ameaças e propósitos, com foco na definição clara dos objetivos de curto, médio e longo prazo. Também são identificadas as competências necessárias para o alcance desses objetivos, tendo como principal foco a geração de congruência sistêmica entre propósito, motivação e ações.

A terceira etapa, Aquisição de Repertórios, é voltada ao desenvolvimento prático das competências. Com base nos objetivos definidos anteriormente, são trabalhadas ferramentas, técnicas e análises de comportamento, com foco em ações reais vivenciadas pelo líder em seu cotidiano. São observados contexto, ação, resultados e aprendizados, de forma a consolidar o desenvolvimento de novos repertórios de liderança.

A quarta etapa consiste no Planejamento – Rota de Ação. Aqui, o líder é estimulado a projetar suas metas futuras, organizar uma lista de desejos e elaborar um plano de ação que permita a continuidade do desenvolvimento após o término do programa. Trata-se de uma etapa de consolidação do aprendizado e planejamento estratégico individual.

A quinta e última etapa abrange a Transformação e Avaliação de Resultados. É realizada uma avaliação do impacto do programa, comparando o desempenho do líder antes e depois do processo. Também são avaliadas as competências-chave definidas no início do trabalho, e o líder desenvolve um plano final com os principais aprendizados e direcionamentos futuros.

A metodologia ADAPTA foi aplicada com consistência ao longo de todas as mentorias do projeto, proporcionando não apenas desenvolvimento técnico e comportamental, mas transformação na forma como os líderes se percebem e atuam dentro da organização. Trata-se de uma abordagem que respeita a singularidade de cada profissional, promovendo o autoconhecimento, fortalecendo pontos fortes e trabalhando com intencionalidade os aspectos que precisam ser desenvolvidos para a liderança sustentável e alinhada à estratégia da empresa.

3. Desenvolvimento

O projeto teve início a partir de um diagnóstico organizacional conduzido pelo time de Gestão de Pessoas do Grupo Aralco, com o objetivo de mapear os principais desafios relacionados à liderança no novo momento da empresa. Esse diagnóstico foi composto por uma pesquisa de clima organizacional, acompanhada de levantamentos qualitativos com as equipes de trabalho dos líderes, permitindo a coleta de percepções sobre a atuação da liderança, os

principais gargalos na comunicação, dificuldades de alinhamento entre áreas e aspectos comportamentais que impactavam a performance das equipes.

Os resultados apontaram como lacunas mais críticas a comunicação interpessoal e a delegação de tarefas — competências fundamentais para a construção de um ambiente de confiança, autonomia e foco em resultados. Essas evidências nortearam a construção de um programa estruturado de desenvolvimento, dividido em três etapas complementares.

1. Diagnóstico organizacional e definição das diretrizes de desenvolvimento

Com base nos dados levantados, a área de Gestão de Pessoas definiu os parâmetros da trilha de desenvolvimento, com o objetivo de promover uma transformação consistente na atuação das lideranças, alinhando-as à cultura organizacional e à estratégia de crescimento da empresa. A proposta foi atuar em duas frentes: o alinhamento coletivo de base (formação) e o aprofundamento individual (desenvolvimento personalizado).

2. Treinamentos em grupo – Escola de Líderes

A primeira etapa prática consistiu na realização da Escola de Líderes, um ciclo de encontros mensais com foco no alinhamento coletivo de conceitos, atitudes e comportamentos esperados dos líderes no novo momento da empresa. Os temas trabalhados incluíram inteligência emocional, liderança situacional, delegação, comunicação assertiva, gestão de conflitos e orientação para resultados, todos conectados com os valores e práticas desejadas na cultura organizacional. A metodologia dos encontros envolveu dinâmicas práticas, estudos de caso, simulações e discussões sobre desafios reais enfrentados

pelos líderes, promovendo não apenas aprendizado, mas reflexão e engajamento.

3. Mentoria individual – Desenvolvimento com método ADAPTA

Na sequência, os líderes participaram de mentorias individuais quinzenais, conduzidas por mentora especializada, utilizando a metodologia exclusiva **ADAPTA**, desenvolvida especificamente para este projeto por Ana Ribeiro. O método ADAPTA foi estruturado para conduzir o líder por uma jornada de transformação com base em seis etapas complementares:

- **Autoconhecimento:** Organização da linha do tempo profissional, identificação de características e motivações, análise de perfil comportamental (DISC) e identificação de convergências e divergências entre perfil, motivações e objetivos.
- **Definição de Objetivos:** Utilização do Quadro CANVA para mapeamento de oportunidades, ameaças, propósitos e metas de curto, médio e longo prazo. Definição das competências necessárias para o alcance dos objetivos e análise de congruência sistêmica entre propósito, valores e ações.
- **Aquisição de Repertórios:** Desenvolvimento prático dos objetivos traçados na etapa anterior, com uso de ferramentas de aplicação direta no cotidiano do líder, modelagem de comportamento e análises com base em Contexto, Ação, Resultados e Aprendizados.
- **Planejamento – Rota de Ação:** Projeção dos objetivos e conquistas futuras, construção da Lista de Sonhos, elaboração da Rota de Ação e plano de ação para continuidade do desenvolvimento após a mentoria.

- **Transformação e Avaliação de Resultados:** Avaliação das competências-chave antes e depois do processo, análise do impacto em relação aos objetivos definidos no início do trabalho e desenvolvimento de um projeto de encerramento com os principais aprendizados e metas futuras.

Essa combinação entre formação coletiva e desenvolvimento individual permitiu uma atuação profunda, prática e personalizada, respeitando as particularidades de cada líder e promovendo uma cultura de desenvolvimento contínuo. O programa também fortaleceu o papel estratégico da área de Gestão de Pessoas, posicionando-a como facilitadora da transformação cultural e da sustentação dos resultados da organização.

4. Orçamento

A execução do projeto envolveu investimentos distribuídos entre treinamentos coletivos e mentorias individuais, com valores alinhados às práticas de mercado para programas de desenvolvimento de lideranças.

Os treinamentos presenciais da Escola de Líderes demandaram recursos para planejamento pedagógico, aplicação, materiais de apoio e logística, situando-se em uma faixa estimada entre R\$ 25 mil e R\$ 40 mil.

As mentorias individuais foram estruturadas em sessões contínuas com base na metodologia exclusiva ADAPTA, com investimento unitário estimado entre R\$ 2.500 e R\$ 5.000 por participante, a depender do número de sessões contratadas e da frequência mensal, conforme negociações realizadas.

O investimento total foi planejado de forma estratégica, garantindo a viabilidade e o impacto da iniciativa.

Recursos humanos envolvidos:

- 01 consultora especialista da PreparaRH, responsável pela condução das mentorias individuais e dos treinamentos coletivos.
- Equipe interna de RH do Grupo Aralco, composta por 3 profissionais que atuaram na coordenação geral, apoio logístico e acompanhamento da aplicação das ações.
- Público impactado: o programa beneficiou mais de 50 líderes, distribuídos entre níveis operacionais, coordenadores e diretoria.

Fonte de financiamento:

Os investimentos foram integralmente realizados pelo Grupo Aralco, com recursos próprios, como parte da estratégia de fortalecimento da cultura e da liderança organizacional.

Parceria:

A PreparaRH Soluções atuou como parceira técnica do projeto, sendo responsável pelo desenho da metodologia, condução dos treinamentos e mentorias, acompanhamento dos indicadores e suporte à equipe interna de RH. A parceria se deu por meio de contratação formal da consultoria, reconhecida na região por sua expertise em gestão estratégica de pessoas e desenvolvimento de lideranças.

5. Principais Resultados

O projeto gerou resultados significativos nas dimensões comportamental, relacional e estratégica das lideranças do Grupo Aralco, alinhando-as às demandas organizacionais e ao novo momento da empresa. A mensuração dos resultados foi realizada por meio de avaliações antes e depois do programa, relatos dos participantes, percepções da liderança sênior e apresentações

formais de resultados conduzidas pela PreparaRH em diferentes momentos do ciclo de desenvolvimento.

Resultados quantitativos:

- **100% dos líderes** participantes finalizaram o programa com um **plano de ação estruturado**, com metas e estratégias alinhadas ao seu estilo de liderança e ao contexto da empresa.
- **Melhora superior a 90%** nas competências de **delegação de atividades, gestão do tempo e definição de prioridades**, com aplicação prática durante o programa (apresentada em relatórios mensais à Diretoria).
- **Aumento acima de 80%** no repertório de **comunicação assertiva e relacionamento interpessoal**, com evidências de redução de conflitos e melhoria no alinhamento entre áreas.
- **Mais de 60% dos mentorados** demonstraram evolução em indicadores de **inteligência emocional**, como controle de emoções, empatia e constância, o que impactou diretamente no engajamento das equipes.

Resultados qualitativos:

- **Redução significativa dos ruídos de comunicação** entre líderes e equipes, especialmente nos setores operacionais e de apoio, segundo relatos internos do RH e feedbacks das áreas.
- **Integração dos novos líderes à cultura organizacional**, com aumento da segurança psicológica, percepção de alinhamento com os valores da empresa e maior proatividade em projetos intersetoriais.
- **Fortalecimento do papel da liderança estratégica**, com maior foco em ações de médio e longo prazo, superação de metas e melhoria na condução de times autônomos.

- **Preparação concreta das lideranças para sustentar o crescimento pós-reestruturação**, com clareza dos papéis, consolidação de práticas de delegação, motivação e acompanhamento de resultados.

Evidências apresentadas à empresa:

Durante o projeto, foram realizadas pelo menos quatro apresentações formais de resultados à equipe diretiva e ao RH da empresa, com destaque para:

- Evolução das competências por mentorado;
- Relatos práticos de aplicação dos aprendizados;
- Impacto comportamental nas equipes;
- Sugestões de continuidade para o RH, incluindo trilhas de capacitação, cultura de feedback e reforço à liderança de novos talentos.

Esses momentos permitiram não apenas validar os avanços, mas também ampliar a visibilidade e o compromisso da organização com a cultura de desenvolvimento contínuo.

6. Avaliação

A validação dos resultados obtidos ao longo do programa foi conduzida de forma estruturada, utilizando instrumentos qualitativos e quantitativos alinhados aos objetivos propostos e às competências trabalhadas em cada fase. O processo avaliativo buscou mensurar tanto a evolução individual dos líderes quanto o impacto coletivo sobre a cultura e os resultados da organização.

A metodologia de avaliação envolveu as seguintes ações:

- Avaliação individual dos participantes, com aplicação de escala comparativa (pré e pós-programa) de 1 a 5, mensurando o desenvolvimento em competências como delegação, comunicação assertiva, inteligência emocional, gestão do tempo e tomada de decisão.

Essa comparação permitiu identificar a evolução percebida pelos próprios líderes ao longo da jornada de desenvolvimento.

- Percepção da equipe de Recursos Humanos e da diretoria executiva, coletada de forma sistemática ao longo do programa, com destaque para as mudanças comportamentais observadas, o aumento da proatividade dos líderes e a maior aderência às práticas de gestão esperadas para o novo momento organizacional.
- Feedbacks das equipes lideradas, captados informalmente por meio de conversas com o RH e formalmente por meio de indicadores da pesquisa de clima subsequente, apontando melhorias em comunicação, autonomia e ambiente de trabalho.
- Aplicação contínua de ferramentas práticas, como checklists de desenvolvimento, feedback estruturado, autoavaliações e exercícios de modelagem comportamental. Esses instrumentos foram utilizados durante as sessões e registrados em relatórios qualitativos, servindo como base para análises individuais e coletivas.

Essa abordagem integrada permitiu verificar a coerência entre os objetivos definidos, as ações implementadas e os resultados obtidos, garantindo a credibilidade do projeto e fornecendo subsídios para ajustes e replicação futura.

7. Aplicabilidade

O modelo desenvolvido neste projeto demonstra alto grau de aplicabilidade em organizações que enfrentam processos de transição, reestruturação, crescimento acelerado ou mudanças culturais. A estrutura combinada de treinamentos coletivos com mentorias individuais, aliada à metodologia exclusiva ADAPTA, permite que o programa seja facilmente adaptado a diferentes

contextos organizacionais, respeitando o perfil, maturidade e necessidades específicas de cada liderança.

A replicabilidade do programa está baseada em três pilares fundamentais:

1. Diagnóstico inicial com base em escuta ativa e análise de clima, que permite compreender a realidade local;
2. Construção de trilhas personalizadas de desenvolvimento, conectando os objetivos individuais dos líderes à estratégia da empresa;
3. Acompanhamento contínuo e avaliação estruturada, garantindo impacto real e mensurável.

A metodologia ADAPTA e os conteúdos aplicados neste case já foram utilizados com sucesso em outras organizações e reconhecidos em espaços relevantes do setor. Como exemplo, destaca-se a apresentação do case “Acelerando o crescimento dos colaboradores através de mentorias” no 16º Congresso Nacional da Bioenergia (UDOP), realizado em julho de 2023. O case foi apresentado por mim, Ana Cláudia de Araújo Ribeiro – mentora de líderes e especialista em gestão estratégica de pessoas –, como referência de boas práticas em desenvolvimento humano no setor sucroenergético.

O projeto reforça que investir na liderança é um caminho viável e estratégico para transformar culturas, melhorar resultados e consolidar um ambiente organizacional mais maduro, integrado e sustentável. Trata-se de uma solução prática e flexível, com potencial de aplicação em diferentes portes e segmentos empresariais.

8. Sustentabilidade

A sustentabilidade do projeto está assegurada por meio da incorporação prática dos aprendizados e estruturas desenvolvidas ao longo do programa. O Grupo

Aralco segue utilizando, de forma ativa, os planos de ação construídos durante as mentorias individuais como referência para o desenvolvimento contínuo de seus líderes. Esses planos funcionam como guias personalizados de crescimento, alinhados às estratégias da organização e aos desafios de cada área.

Além disso, o RH interno assumiu um papel protagonista na manutenção e reforço dos conteúdos trabalhados, promovendo iniciativas pontuais de revisão, rodas de conversa, acompanhamento dos indicadores de desenvolvimento e suporte aos novos líderes inseridos no modelo.

A PreparaRH permanece como parceira consultiva, oferecendo apoio estratégico sempre que necessário, especialmente em processos de transição de lideranças, encareiramento e novas demandas da cultura organizacional.

O projeto também gerou um efeito multiplicador: consolidou-se uma cultura interna de desenvolvimento contínuo, com líderes mais conscientes de seu papel formador e comprometidos com a construção de equipes autônomas, maduras e alinhadas. Desde então, novos líderes vêm sendo inseridos no programa de capacitação progressiva, garantindo a evolução sistemática das práticas de gestão de pessoas dentro da organização.

9. Conclusão

O projeto desenvolvido no Grupo Aralco evidenciou que o fortalecimento da liderança, quando conduzido de forma estruturada e estratégica, é um fator decisivo para a superação de momentos críticos e a consolidação de um crescimento sustentável. Frente ao contexto de reestruturação organizacional e transformação cultural, a empresa reconheceu a liderança como agente de

mudança e investiu em uma solução que uniu diagnóstico profundo, formação coletiva e desenvolvimento individualizado.

A utilização de uma metodologia exclusiva, como o método ADAPTA, permitiu um processo de mentoria personalizado, capaz de promover autoconhecimento, alinhamento de objetivos, aquisição de repertórios e transformação real de atitudes e comportamentos. Complementarmente, a Escola de Líderes viabilizou o alinhamento coletivo necessário à construção de uma nova linguagem de liderança, promovendo consistência nas práticas e nas relações entre líderes e equipes.

Os resultados observados — tanto quantitativos quanto qualitativos — demonstraram evolução concreta nas competências comportamentais, integração à cultura organizacional e preparação para desafios estratégicos. A partir da consolidação desse trabalho, a liderança no Grupo Aralco passou a operar com maior clareza de papéis, intencionalidade nas ações e visão sistêmica do seu impacto nos resultados do negócio.

Mais do que um projeto pontual, a iniciativa se desdobrou em uma prática contínua de desenvolvimento de pessoas, com aplicação direta, replicabilidade em outros contextos organizacionais e sustentação garantida por meio do engajamento do RH interno e da alta liderança. O Grupo Aralco encerra este ciclo com uma base sólida de líderes preparados, capazes de conduzir o presente e construir o futuro da organização com confiança, estratégia e humanidade.

10. Breve apresentação das empresas

Grupo Aralco

O Grupo Aralco é uma indústria nacional do setor sucroenergético, com décadas de atuação no interior de São Paulo. A empresa atua de forma integrada no cultivo, processamento e comercialização de açúcar e etanol, sendo referência na produção com responsabilidade social, foco em inovação e sustentabilidade. Com uma estrutura sólida e presença relevante no mercado, o Grupo Aralco conduz seus projetos com base em valores como integridade, eficiência e compromisso com o desenvolvimento regional.

PreparaRH Soluções

A PreparaRH é uma consultoria em Gestão Estratégica de Pessoas fundada em 2019 por Ana Ribeiro e Cristian Santana. Com sede em Araçatuba-SP e atuação nacional, a empresa oferece soluções personalizadas em Recrutamento e Seleção, Treinamento de Líderes, Mentoria Executiva, Avaliação de Perfil, Cursos e Consultoria Organizacional.

Guiada pelo propósito de transformar empresas e carreiras com soluções práticas e inovadoras, a PreparaRH já capacitou mais de 1000 líderes, conduziu mais de 6.000 processos seletivos com alta taxa de assertividade e impactou positivamente a cultura organizacional de dezenas de empresas de diferentes portes e segmentos.

11. Bibliografia

- BLANCHARD, K. et al. The High Cost of Doing Nothing: Quantifying the Impact of Leadership on Turnover and Performance. San Diego: The Ken Blanchard Companies, 2017. Disponível em:

<https://www.blanchard.com/resources/research/the-high-cost-of-doing-nothing>.

Acesso em: 12 jun. 2025.

- BRADBERRY, T.; GREAVES, J.; SOUSA, L. Inteligência emocional 2.0. São Paulo: Fontanar, 2017.

- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. (Adaptação para cursos FGV)

- DUARTE, G. A.; PAPA, A. C. A utilização da liderança situacional como diferencial estratégico para as organizações contemporâneas. Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria, v. 4, n. 1, p. 94-111, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215125647006>.

Acesso em: 12 jun. 2025.

- GOLEMAN, D. Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

- KRAUSZ, R. Coaching executivo: a conquista da liderança. São Paulo: Saint Paul, 2011.

- LENCIONI, P. Os cinco desafios das equipes: uma história sobre liderança. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.

12. Anexos

Anexo 01: Registro fotográfico da apresentação do case no 16º Congresso Nacional de Bioenergia - UDOP



Anexo 02 – Registro fotográfico da Apresentação dos projetos de encerramento pelos participantes da mentoria





Anexo 03 – Registro fotográfico da Reunião de apresentação de resultados ao RH do Grupo Aralco



Anexo 04 – Modelo de avaliação individual de resultados da mentoria

AVALIAÇÃO DE RESULTADOS DA MENTORIA (Powerscript SBCoaching®)

Como avaliar a realização de metas na mentoria?

Avalie a seguir o percentual de realização dos resultados esperados (objetivos trabalhados na mentoria) definidos por você na etapa de definição de objetivos, o percentual de contribuição do processo de mentoria e o seu grau de comprometimento com cada um dos resultados/objetivos desejados.

Resultados esperados/evidências	% Realização	% Contribuição da mentoria	% Comprometimento
1.			
2.			
3.			

Anexo 05 – Instrumento de avaliação geral dos repertórios desenvolvidos

AVALIAÇÃO PRÉ E PÓS MENTORIA (Powerscript SBCoaching®)

	PRÉ (INSERIR DATA DE INÍCIO)	PÓS (INSERIR DATA DE TÉRMINO)
AVALIAÇÕES PRÉ E PÓS MENTORIA	QUAL NOTA? (0 A 10)	QUAL NOTA? (0 A 10)
IDENTIFICAÇÃO E FORMULAÇÃO DOS OBJETIVOS ALINHADOS COM EU PROPÓSITO		
IDENTIFICAÇÃO DE ESTRATÉGIAS E UM PLANO DE AÇÃO PARA ALCANÇAR OS OBJETIVOS		
COLOCAR PLANOS EM AÇÃO E EXECUTÁ-LOS ATÉ O FIM		
ATINGIR OBJETIVOS		
IDENTIFICAÇÃO E SUPERAÇÃO DE BLOQUEIOS QUE IMPEDEM DE USAR TODO O SEU POTENCIAL		
ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO		
CONTROLE E REDUÇÃO DO STRESS		
LIDAR COM SUAS PRÓPRIAS EMOÇÕES E DAS DOS OUTROS		
RELACIONAMENTOS PESSOAIS		
RELACIONAMENTOS PROFISSIONAIS		
COMUNICAÇÃO		
ASSERTIVIDADE		
MOTIVAÇÃO		
ENCONTRAR E MANTER O FOCO E DIRECIONAMENTO		
TOMADA DE DECISÕES		
DESENVOLVIMENTO PESSOAL		
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL		
PLANEJAMENTO FINANCEIRO		
MUDANÇAS DE HÁBITOS, OU COMPORTAMENTOS IMPRODUTIVOS E NEGATIVOS		
AUTOESTIMA E AUTOCONFIANÇA		
SAÚDE BEM ESTAR E QUALIDADE DE VIDA		
INICIATIVA E PROATIVIDADE		
RESOLUÇÃO DE CONFLITOS		