



*Calendário de*  
**RH e T&D 2025**



# Seja muito bem-vindo(a) ao seu Calendário de RH e T&D 2025!

Neste material, vamos te mostrar, mês a mês, as principais datas que você, profissional de G&G, precisa estar atento(a) neste ano. Também separamos os principais eventos de RH para você já se programar e não perder os mais importantes.

Além disso, te daremos sugestões, estratégias e materiais para alavancar as suas estratégias de Treinamento e Desenvolvimento em 2025.

Lembrando que o material é interativo, ou seja, você pode usá-lo realmente como um guia personalizado para guiar suas ações durante todo o ano.

Bora lá?





# sumário

Janeiro	↘
Fevereiro	↘
Março	↘
Abril	↘
Maio	↘
Junho	↘
Julho	↘
Agosto	↘
Setembro	↘
Outubro	↘
Novembro	↘
Dezembro	↘



**Clique, selecione** ou **escreva!** Este material possui recursos interativos para enriquecer sua experiência! A página será sinalizada quando houver este recurso.



# JANEIRO

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

**01/01** - Confraternização universal | Janeiro Branco

**07/01** - Folha de pagamento

**15/01** - Entrega GFIP/SEFIP

**25/01** - Aniversário de São Paulo (feriado municipal)

**29/01** - Dia nacional da visibilidade Trans

## Ideias para T&D em Janeiro

Use o primeiro mês do ano para se planejar e, principalmente, trocar com as lideranças e tirar um termômetro dos times para calibrar as ações de T&D do ano.



- **Marque reuniões estratégicas com as lideranças e entenda o que elas esperam de 2025.** Nessas agendas, seja estratégico e faça perguntas mais provocativas, como: “qual o principal desafio do seu time nos próximos meses?”; “quais pontos da cultura precisam ser desenvolvidos olhando para pessoas e performance?”; “o seu time tem as habilidades necessárias para este ano?”
- **Rode pesquisas de clima** para entender como os colaboradores estão, também entendendo como eles veem o seu desenvolvimento hoje. A partir dos resultados, você sabe melhor por onde começar e quais próximos passos tomar.
- **Procure sair da sua bolha e saber as principais tendências de RH e T&D para 2025.** Além disso, faça benchmarking com profissionais de G&G



de outras empresas para ter mais insights. Uma boa dica aqui é usar a sua rede de contatos no LinkedIn para fazer isso!

- **Com todas essas informações em mãos**, busque traçar os objetivos de T&D para 2025 (e use o One Page Estratégico para 2025 para te ajudar).



## pulo do gato

O **#pulodogato aqui é**: se você quer ter uma cultura de aprendizado forte na sua empresa, traga isso para as metas da sua área, sintonizando sempre com os objetivos de negócio.

### MATERIAIS EXTRAS

#### [Framework]

Filtro de Tendências de RH e T&D

#### [Artigo]

O que levar de 2024 para 2025?

#### [Ferramenta]

One Page Estratégico para 2025

### DICA BÔNUS

*Na [ConqueRHacks](#), newsletter semanal da Conquer In Company, você confere dicas e insights que, com certeza, vão te ajudar no planejamento de ações de RH e T&D do ano. Prometo que vale muito a inscrição!*

### OBJETIVOS DO MÊS



# FEVEREIRO

D	S	T	Q	Q	S	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

**06/02** - Folha de pagamento

**11/02** - Dia mundial das Mulheres e meninas na Ciência

**15/02** - Entrega GFIP/SEFIP

**28/02** - Entrega dos informes de rendimento

## Ideias para T&D em Fevereiro

Conheça melhor o perfil das equipes, mapeie os gaps de habilidade e fortaleça o seu planejamento de ações.



- **Conheça mais a fundo o perfil das suas equipes.** Além de entender as lacunas, você tem nas mãos a oportunidade de identificar colaboradores de alta performance com potencial para assumir novos desafios ou lideranças, por exemplo.
- **Estruture as ações de T&D levando em consideração o seu orçamento e análise de fornecedores.** Não esqueça também que, para tirar as ações do papel, você precisa contar com o apoio da alta liderança.

Com o seu plano montado, faça uma apresentação que convença os líderes sobre o investimento nas iniciativas de aprendizado, sempre conectando cada objetivo aos resultados e métricas de negócio.

- **Facilite as conversas entre líderes e liderados para a construção de bons Planos de Desenvolvimento Individuais.** Se a sua empresa tiver ou



quiser estruturar programas maiores de PDI, ótimo! O começo de ano pode ser uma baita oportunidade para isso.

De toda forma, busque ajudar a liderança a guiar o desenvolvimento das suas equipes, cocriando o aprendizado em todas as etapas.

### MATERIAIS EXTRAS

#### [Ferramenta]

Calculadora de Impacto de T&D

#### [Diagnóstico]

Seu Próximo Treinamento

#### [Guia]

Reuniões 1:1 Mais Produtivas

#### [Pitch]

Convença a Liderança a Investir em T&D

#### [Ferramenta]

Canvas de T&D

### DICA BÔNUS

Confira essas [dicas extras](#) para te ajudar a ser um RH e T&D de ainda mais impacto em 2025.

### OBJETIVOS DO MÊS



# MARÇO

D	S	T	Q	Q	S	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

**03/03 e 04/03** - Carnaval

**05/03** - Quarta-feira de cinzas

**07/03** - Folha de pagamento

**08/03** - Dia internacional da Mulher

**29/03** - Entrega GFIP/SEFIP

## Ideias para T&D em Março

Desenvolva a liderança ainda no primeiro trimestre do ano e tenha resultados mais consistentes durante 2025 inteiro.



- **Desenvolva as soft skills dos líderes.** Segundo a America Succeeds, 91% das vagas para cargos de gestão exigem pelo menos uma habilidade interpessoal.

Para isso, entenda quais soft skills estão faltando nos seus líderes traçando um paralelo entre a “disponibilidade” dessas habilidades na sua empresa com as competências necessárias para o crescimento dela.

- **Seja estratégico na hora de fechar essas lacunas.** Além de decidir o que desenvolver, é preciso escolher quem serão os primeiros líderes da fila por ordem de impacto na empresa.

Nesse momento, a transparência conta muito – explique a estratégia de requalificação, os papéis de cada um no futuro da empresa e também as opções disponíveis para os gestores.



- **Ajude a liderança a priorizar os momentos de aprendizagem.** Nós sabemos que os líderes têm muitos compromissos e precisam fazer toda a gestão dos resultados e do time, faltando tempo e energia para desenvolver a habilidade.

Por isso, repriorize o fluxo de trabalho junto com o gestor, descentralizando algumas demandas para criar esse espaço de aprendizado e delegando as tarefas mais operacionais.

- **Crie espaços de troca para a liderança.** Para que a liderança não se sinta sozinha com seus desafios, o RH pode ajudar na criação de grupos de trocas entre líderes. Nesses espaços, a gestão pode compartilhar questões entre si, fortalecendo conexões e se ajudando mutuamente.

## MATERIAIS EXTRAS

### [Plano de ação]

15 Tarefas Práticas Para Formar Líderes Humanos

### [Playbook]

Como Desenvolver o Líder que o Negócio Precisa Hoje

### [Ferramenta]

Termômetro da Eficiência do Líder

### [Artigo]

Liderança do futuro: como desenvolvê-la na sua empresa?

## DICA BÔNUS

Que tal aplicar essas *dicas para engajar times após feriados longos?*

## OBJETIVOS DO MÊS



# ABRIL

D	S	T	Q	Q	S	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

**02/04** - Dia Mundial da Conscientização do Autismo

**07/04** - Folha de pagamento

**15/04** - Entrega GFIP/SEFIP

**18/04** - Sexta-feira santa

**19/04** - Dia dos Povos Indígenas

**20/04** - Páscoa

**21/04** - Tiradentes

**23/04** - Dia Mundial do livro

## Ideias para T&D em Abril

Treine times e líderes para serem mais inovadores e resolverem problemas como ninguém.



- **Capacite os seus times em transformação digital.** Foque em treinar os times para lidar com novas tecnologias ou metodologias, principalmente a IA. Trabalhe mindset e cultura de inovação, solução de problemas com design thinking e metodologias ágeis.
- **Desenvolva um plano de aplicação de IA na rotina dos times.** Além dos treinamentos, se posicione enquanto empresa do que você espera dos colaboradores em relação à Inteligência Artificial: os principais usos, limites éticos e assim por diante.
- **Dê tempo e espaço para os times aprenderem algo novo.** Implementar um mindset inovador nas empresas não é algo que acontece do dia para a noite. Por isso, esteja sempre alinhado com as lideranças que os times precisam de tempo, recursos e tolerância ao erro quando estão aprendendo a resolver problemas de formas diferentes. Isso faz parte de um mindset inovador.



- **Traga a inovação também para o RH.** Você concorda que também precisamos modernizar os processos de G&G e trazer as novas tecnologias para o nosso dia a dia?

Este ano, a área de pessoas precisa gerenciar um portfólio de tecnologia ainda mais completo e complexo. Para colocar isso em prática, você pode, inicialmente, fazer um diagnóstico das atividades do setor e entender quais podem ser automatizadas.

## MATERIAIS EXTRAS

### [Playbook]

Cultura de Inovação

### [Guia de Bolso]

22 Comandos do ChatGPT para RHs

### [Guia]

71 Ferramentas Úteis de IA

### [Ferramenta]

ChatGPT para empresas: 62 comandos para destravar rotinas e potencializar equipes

### DICA BÔNUS

Por que não aproveitar o Dia Mundial do Livro para incentivar esse hábito nos times? Aqui na Conquer, por exemplo, os colaboradores se organizam em um Clube do Livro para compartilhar leituras e experiências.

## OBJETIVOS DO MÊS



# MAIO

D	S	T	Q	Q	S	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

**01/05** - Dia do Trabalhador

**07/05** - Folha de pagamento

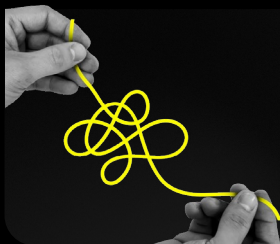
**11/05** - Dia das Mães

**14/05** - [Evento] W6 Brasil HR Summit 2025

**20/05** - Dia do Profissional de RH

## Ideias para T&D em Maio

Nós, que cuidamos de tantos talentos, também precisamos nos dedicar a nós mesmos. É hora de olhar para si e pensar no seu próprio desenvolvimento, RH.



**mão  
na massa**

- **Qual foi a última vez que você investiu em um curso ou olhou com atenção para o seu PDI?** Para 74% dos profissionais, segundo a Futuro S/A, o RH não cria estratégias e ações para transformar e acelerar o desenvolvimento da própria área.

Focar no autodesenvolvimento é importante tanto para a sua carreira, quanto para a empresa. Acelerando um, você também puxa o outro.

- **Para um RH mais estratégico, conecte as ações da área à geração de valor para o negócio.** Precisamos ter sempre em mente que o ponto principal do RH estratégico é acompanhar e apoiar o planejamento do negócio.

Para ter essa visão 360°, você precisa, antes de tudo, conhecer os desafios do presente e os planos do futuro da empresa.



Isso só é possível se conectando, ouvindo e trocando com as áreas. Para ter ideias valiosas e calibrar as ações, você pode colocar na sua agenda um espaço para participar das principais reuniões de outros times, por exemplo.

- **Cuide também da sua saúde mental.** Como a gente bem sabe, o RH é uma área muito demandada, que, de alguma forma, tem contato com todas as pessoas de uma empresa. Por isso, lembre-se do autocuidado, de olhar para si com carinho, descansar e celebrar as suas conquistas.

## MATERIAIS EXTRAS

### [Kit]

Jornada do  
autocuidado para o RH

### [Material]

Guia do  
Descanso Estratégico

### [Framework]

Check-up do  
RH Estratégico

### [Template]

Modelo de Apresentação  
de Resultados de RH

## DICA BÔNUS

RH, procure fugir do óbvio, incorporando na rotina atividades incomuns que trazem você para esse lugar de aprender, reaprender e inovar sempre.

Que tal agendar uma conversa de 15 minutos com alguém de outra área ou até de outro RH para trocar aprendizados e boas práticas?

## OBJETIVOS DO MÊS





# JUNHO

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

**03/06 e 04/06**

[Evento] RH Summit

**05/06** - Dia Mundial do Meio Ambiente

**06/06** - Folha de pagamento

**15/06** - Entrega GFIP/SEFIP

**25/06 a 27/06** - [Evento] CBTD

**28/06** - Dia do Orgulho LGBTQIAPN+

## Ideias para T&D em Junho

Bora aproveitar o meio do ano para colocar em prática algumas ações de engajamento de times e líderes?



- **Antes de tudo, você sabe como anda o engajamento dos times e líderes?**

São os resultados que justificam as ações de engajamento e geram contexto para as próximas. Por isso, o engajamento precisa ser mensurável. Mas o engajamento não é um dado como o turnover – claro, fácil de coletar.

Por isso, você pode fazer análise dupla: qualitativa e quantitativa. Com esse tipo de investigação, você tem uma visão 360° e muito mais confiável do engajamento dos times, para influenciar uma agenda com ações realmente eficientes.

- **Que tal trabalhar um “mês do reconhecimento” junto com o líder de uma equipe que está precisando de um gás?** Ser reconhecido vai além de receber gratificações ou bonificações.



Feedbacks na hora certa, por exemplo, mostram o quanto a empresa valoriza aquele colaborador, e reconhece o seu esforço. O papel do RH, aqui, é estimular os líderes a ter esse momento de reconhecimento com os times de forma estruturada e organizada.

- **Olhe para a liderança com mais atenção.** Acredito que você já tenha visto esse dado, mas ele é superimportante: 70% do nível de engajamento dos colaboradores é atribuído à qualidade do líder. Hoje, os colaboradores querem que o trabalho tenha propósito, traga felicidade e também equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

### MATERIAIS EXTRAS

#### [Framework]

Pódio do Ambiente Corporativo

#### [Banco de ideias]

Calendário de 30 Dias de Engajamento

#### [Ferramenta]

Balão do Engajamento

#### DICA BÔNUS

Nos dias 26, 27 e 28/06, acontece o CBTD 2025, o maior evento de T&D da América Latina. *Bora se programar e garantir sua inscrição?*

### OBJETIVOS DO MÊS



# JULHO

D	S	T	Q	Q	S	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

**05/07** - Folha de pagamento

**09/07 a 11/07** - [Evento]  
CONARH

**15/07** - Entrega GFIP/SEFIP

**20/07** - Dia do Amigo

**25/07** - Dia Internacional da  
Mulher Negra Latino-Americana  
e Caribenha

## Ideias para T&D em Julho

Você tem desenvolvido a liderança feminina da sua empresa? Como RHs, temos a importante missão de ampliar a representatividade nos cargos de gestão e fortalecer uma cultura de equidade.



- **Estruture programas de mentorias femininas.** Conecte líderes femininas experientes com talentos emergentes para uma troca de experiências e aprendizados. As lideranças mais experientes podem compartilhar desafios enfrentados na carreira e estratégias que elas usaram para superá-los.
- **Invista no treinamento de habilidades específicas.** Construa trilhas de aprendizado com foco em áreas como negociação, gestão estratégica, tomada de decisão sob pressão e redes de influência.



## MATERIAIS EXTRAS

### [Ferramenta]

Tabuleiro da  
Diversidade

### [Diagnóstico]

Check-Up de  
Soft Skills

### [Ferramenta]

Framework  
do Novo Líder  
Ambidestro

### DICA BÔNUS

O time Conquer desenvolveu um *guia superbacana sobre liderança feminina*, que você pode se inspirar e compartilhar com outras pessoas na sua empresa.

## OBJETIVOS DO MÊS



# AGOSTO

D	S	T	Q	Q	S	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**06/08** - Folha de pagamento

**10/08** - Dia dos Pais

**15/08** - Entrega GFIP/SEFIP

**18/08** - Dia da Pessoa Estagiária

**19/08 a 21/08** - [Evento] CONARH

## Ideias para T&D em Agosto

A comunicação tem sido um pilar forte na sua empresa? Use o mês de agosto para focar nesse tema e fortalecer conexões entre os colaboradores.



- **Incentive rodadas de feedbacks entre líderes e liderados.** Muitas vezes, a liderança tem receio em dar feedbacks e ser mal interpretada ou não consegue encontrar uma agenda para fazer isso com a frequência necessária.

É aí que o RH pode ser um baita aliado da gestão, dando o direcionamento e as ferramentas certas para azeitar a comunicação entre líder e liderado. Quanto mais enraizado na rotina da empresa, mais o feedback é visto como uma oportunidade de crescimento – e menos como um momento de tensão.

- **Treine suas equipes com jornadas de Comunicação e Oratória.** Se comunicar de forma eficaz no trabalho tem a ver com a capacidade de estabelecer conexões emocionais, criando uma base sólida, de confiança, para que os colaboradores consigam escutar uns aos outros e também se expressar com segurança.



Uma das estratégias para conquistar todos esses benefícios é oferecer treinamentos que ajudem os times a aprenderem as principais técnicas de comunicação, a se expressarem de forma clara e praticar a escutatória, compreendendo o que o outro diz sem julgamentos.

### MATERIAIS EXTRAS

#### [Ferramenta]

Canvas para Feedbacks Assertivos

#### [Treinamento]

Comunicação e Oratória da Conquer In Company

#### [Artigo]

Por que 70% dos líderes se sentem desconfortáveis em falar com os seus times?

#### [Case]

Como a RecargaPay fortaleceu sua cultura de feedback com a Conquer In Company

#### DICA BÔNUS

Que tal usar o Dia da Pessoa Estagiária para reconhecê-los? Você pode pensar em alguma ação em conjunto com as lideranças, seja um mimo, um reconhecimento público ou o que fizer mais sentido para a sua empresa!



### OBJETIVOS DO MÊS



# SETEMBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

**05/09** - Folha de pagamento

**07/09** - Independência do Brasil

**15/07** - Entrega GFIP/SEFIP e Dia do Cliente

**20/07** - Dia Nacional da Luta da Pessoa com deficiência

## Ideias para T&D em Setembro

O Brasil é o 2º país do mundo com mais trabalhadores com sintomas de exaustão extrema, esgotamento e estresse ligados ao ambiente profissional, segundo o ISMA. Então, vamos falar sobre saúde mental?



- **Vá além do Setembro Amarelo.** Esteja aberto(a) para ouvir times e líderes e construir coletivamente um ambiente de trabalho mais saudável. Integre esses esforços na cultura e na estratégia para que o bem-estar seja parte intrínseca do negócio, não apenas uma ação individualizada e pontual.
- **Olhe para a cultura como ponto de partida.** Foque os esforços de saúde e bem-estar a partir de uma mudança cultural de cima para baixo e de baixo para cima.

Crie um ambiente em que os líderes compartilhem suas vulnerabilidades e ajudem outras pessoas a se sentirem à vontade para falar sobre o tema. Isso também tem a ver com programas de bem-estar, jornadas mais flexíveis e revisão do fluxo de trabalho, por exemplo.



• **Invista em segurança psicológica.** De um lado da balança, precisamos incentivar um ambiente saudável, com equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, pausas regulares e programas de bem-estar. Do outro, precisamos que a empresa seja um local onde os colaboradores sejam ouvidos, com abertura para expressar opiniões e fazer perguntas – e recebendo direcionamentos claros e transparentes.

O exemplo começa no topo: como a cultura é um espelho das ações e reações da alta liderança, é ela quem devemos influenciar primeiro para criar um ambiente saudável e seguro.

### MATERIAIS EXTRAS

#### [Artigo]

Como criar segurança psicológica entre líder e time?

#### [Ferramenta]

Termômetro de Esgotamento

#### [Guia]

Dando START na Cultura de Descanso

#### [Treinamento]

Inteligência Emocional para Time e Líderes

### DICA BÔNUS

Aplique uma pesquisa anônima com três perguntas-chave para entender se os colaboradores têm equilíbrio entre vida pessoal e trabalho:

- Você considera o seu trabalho gratificante? - Você se sente ouvido por sua liderança? - Você sente que pode ser você mesmo no trabalho?

Com as respostas, você consegue ter uma boa noção de como seu colaborador se sente em relação à liderança e ao clima organizacional.

### OBJETIVOS DO MÊS



# OUTUBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

**01/10** - Outubro Rosa

**06/10** - Folha de pagamento

**12/10** - Dia das Crianças

**15/10** - Entrega GFIP/SEFIP

**23/10** - [Evento] Top of mind RH

## Ideias para T&D em Outubro

Chegamos no último trimestre do ano e, com ele, a intensificação de metas e resultados! Vamos entender como ajudar os seus times a manter uma produtividade saudável?



- **Ajude os seus times a entender o que é prioridade.** Você sabia que 40% dos entrevistados pela McKinsey apontam a falta de clareza com relação às funções e responsabilidades como causa de ineficiência nas empresas?

Uma ótima forma de ajudar seu time a organizar as tarefas de forma eficiente é a Ferramenta 5Ps, que divide as atividades em Essenciais, Importantes, Desejáveis, Circunstanciais e Triviais.

Com ela, você foca no que realmente importa e prioriza as demandas de acordo com sua relevância e impacto, gerenciando melhor o tempo e os recursos disponíveis.

- **Treine suas equipes em gestão do tempo e planejamento.** Ofereça oportunidades de aprendizagem que ajudem o colaborador a administrar o tempo e planejar a realização das tarefas de forma assertiva.



O que ele deve ter em mente na hora de elencar prioridades e prazos? Como se manter produtivo e evitar distrações do ambiente? Como lidar com os imprevistos, fazendo um planejamento flexível e evitando retrabalhos?

Quanto mais capacitado o colaborador estiver para responder a essas situações com precisão, maiores serão seus níveis de produtividade.

- **Estimule o desafio entre os colaboradores.** Quando o colaborador deixa de ver o trabalho como uma fonte de inspiração e crescimento, é inevitável que ele se sinta desmotivado, desengajado. Nesse sentido, o RH pode mapear os pontos fortes do profissional e desafiá-lo a mostrar seu desempenho em entregas mais motivadoras.

Mas tome cuidado: desafiar o colaborador não tem nada a ver com incentivá-lo a fazer horas extras ou entregas impraticáveis e, sim, com habilidades, desenvolvimento e motivação.

### MATERIAIS EXTRAS

#### [Diagnóstico]

Raio-X da Performance do Colaborador

#### [Ferramenta]

Diagnóstico de Cultura e Performance

#### [Artigo]

Equipes de alta performance: o que são e como criar a sua

### DICA BÔNUS

Em clima de Halloween, bora ver *quais são os principais medos do RH?*

### OBJETIVOS DO MÊS



# NOVEMBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

**01/11** - Novembro Azul

**02/11** - Dia de Finados

**06/11** - Folha de pagamento

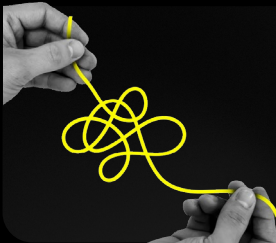
**15/11** - Proclamação da República

**20/11** - Dia da Consciência negra  
Pagamento INSS, FGTS E IRPF

**28/07** - 1ª Parcela 13º salário

## Ideias para T&D em Novembro

Quantas mudanças ou transformações você enfrentou no seu setor ou na sua empresa este ano? Como RHs, podemos tomar algumas ações para preparar os colaboradores para novos cenários e mantê-los engajados e confiantes.



**mão  
na massa**

- **Forme líderes que sejam âncoras em tempos de mudança.** Segundo a McKinsey, as empresas que conseguem engajar seus times em tempos de incerteza são bem-sucedidas em desenvolver líderes que sabem se comunicar, pedem a opinião do time e reconhecem esforços.

Quando os líderes conseguem explicar o “porquê” das mudanças, os colaboradores veem sentido no que está acontecendo. Quando ouvidos, eles se sentem parte da transformação, e não apenas afetados por ela.

- **Crie um ambiente de comunicação clara e transparente entre empresa, líder e equipe.** Muitas empresas comunicam a mudança de cima para baixo – e, como é de se esperar, aí mora um grande desafio. Esse fluxo de comunicação pode reduzir a compreensão dos colaboradores, aumentando



a ansiedade e a resistência em relação à mudança.

Para ter times mais engajados, o ideal é fazer o caminho inverso, criando espaços seguros, onde as pessoas possam compartilhar seus sentimentos sobre a mudança, sejam eles positivos ou negativos.

## MATERIAIS EXTRAS

### [Guia]

Bússola de Gestão da Mudança

### [Playbook]

Como desenvolver líderes para lidar com o imprevisível

### [Artigo]

45% dos colaboradores estão cansados de tantas mudanças. O que fazer?

## DICA BÔNUS

O que você acha de um CHA antes do ano acabar?

## OBJETIVOS DO MÊS



# DEZEMBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

**05/12** - Pagamento FGTS

**12/12** - Entrega GFIP/SEFIP

**19/12** - 2ª Parcela 13º Salário

**25/12** - Natal

## Ideias para T&D em Dezembro

Com o fim de ano batendo na porta, é hora de olhar para tudo o que passou, celebrar as conquistas e preparar dinâmicas de encerramento que ajudem a reforçar o propósito e cultura da empresa.



- **Compartilhe os principais acontecimentos, entregas e resultados das equipes com toda a empresa.** Você pode usar reuniões de fechamento de ciclo para reconhecer o desempenho de times ou mandar mensagens personalizadas para os colaboradores que bateram determinada meta.

A festa de encerramento, ou a famosa festa da firma, também pode ser usada para engajar colaboradores, reconhecer conquistas e iniciar 2026 com a motivação lá em cima.

- **Faça dinâmicas de teambuilding com as equipes.** Essas ações podem incluir jogos, desafios e exercícios, dentro e fora da empresa, incentivando a confiança e a comunicação.



O **#pulodogato** para criar dinâmicas que engajem é realmente conhecer os seus times, saber a história e objetivos de cada um, e atrelar esses fatores aos objetivos de negócio.

• **Ajude os times a fazer um balanço do ano.** Depois de um ano desafiador, as pessoas buscam se sentir acolhidas, cuidadas e ouvidas.

E um ótimo caminho para isso é cocriar com a liderança uma lista de perguntas para guiar conversas com os colaboradores, entendendo:

- Como eles têm se sentindo em relação a si mesmos, aos times e à empresa;
- Quais foram os aprendizados do ano e as expectativas para o próximo;
- O que genuinamente agrega valor e o que poderia melhorar dentro dos próximos meses.

## MATERIAIS EXTRAS

### [Artigo]

Como os rituais de fim de ano podem fortalecer sua equipe?

### [Ferramenta]

Checklist de fim de ano para RHs e T&Ds

### [Template]

Painel de Aplicação de Team Buildings Eficazes

## DICA BÔNUS

É muito importante que você saiba exatamente o porquê está propondo cada ação e como ela agregará valor para todos os participantes.

Rode pesquisas, use dados, converse com as pessoas e crie momentos de encerramento que façam sentido para a empresa e para os times.

## OBJETIVOS DO MÊS



## Um pouco sobre a Conquer In Company

Somos a unidade de negócio da Escola Conquer focada em educação corporativa.

Através de projetos incríveis cocriados com times de RH e T&D, nossa metodologia prática já treinou mais de 600 mil colaboradores em 1000+ empresas.

Conheça mais clicando no botão:

[Quero saber mais](#)

