



Cultura de Confiança

na prática!

✧ Ketty Cipullo



Ketty Cipullo



Desenvolvimento de Lideranças e de Equipes

Coach Executiva | Palestrante Internacional | Professora

Fundadora da Ketty Cipullo Desenvolvimento Humano & Organizacional.

Experiência executiva em indústrias multinacionais (*Volvo Group, Votorantim Cimentos, American Axle & Manufacturing*) nas áreas de Compras & Supply Chain e em programas de Desenvolvimento de Pessoas.

Conselheira na ABRH-PR - Associação Brasileira de Recursos Humanos.

Idealizadora do programa *Vozes Femininas sobre Desenvolvimento de Carreira*.



Mestre em Administração Estratégias em Organizações (PUCPR) • Bacharel em Relações Internacionais (UTP)
Especializações: em Psicologia Organizacional (PUCPR), em Planejamento e Gestão de Negócios (UP)
em Coaching Executivo & de Carreiras (ICI), e em Dinâmica & Desenvolvimento de Grupos (SBDG).

A portrait of Ketty Cipullo, a woman with long brown hair, smiling, wearing a black top and a necklace. The background is a blurred indoor setting.

Portfólio
**TREINAMENTOS
& PALESTRAS**

✧ Ketty Cipullo

Conheça algumas das temáticas que trabalho
em **Treinamentos e Palestras** in-company,
e sobre o processo de **Coaching Executivo**:

Click p/ acessar o
PORTFÓLIO completo!



*O maior ativo de qualquer organização
são as **PESSOAS**. E por isso, investir
no desenvolvimento das pessoas rende
sempre os melhores juros!*



CONFIANÇA

Do latim *confidentia*, que significa:
acreditar plenamente,
acreditar com firmeza.

Confiança:

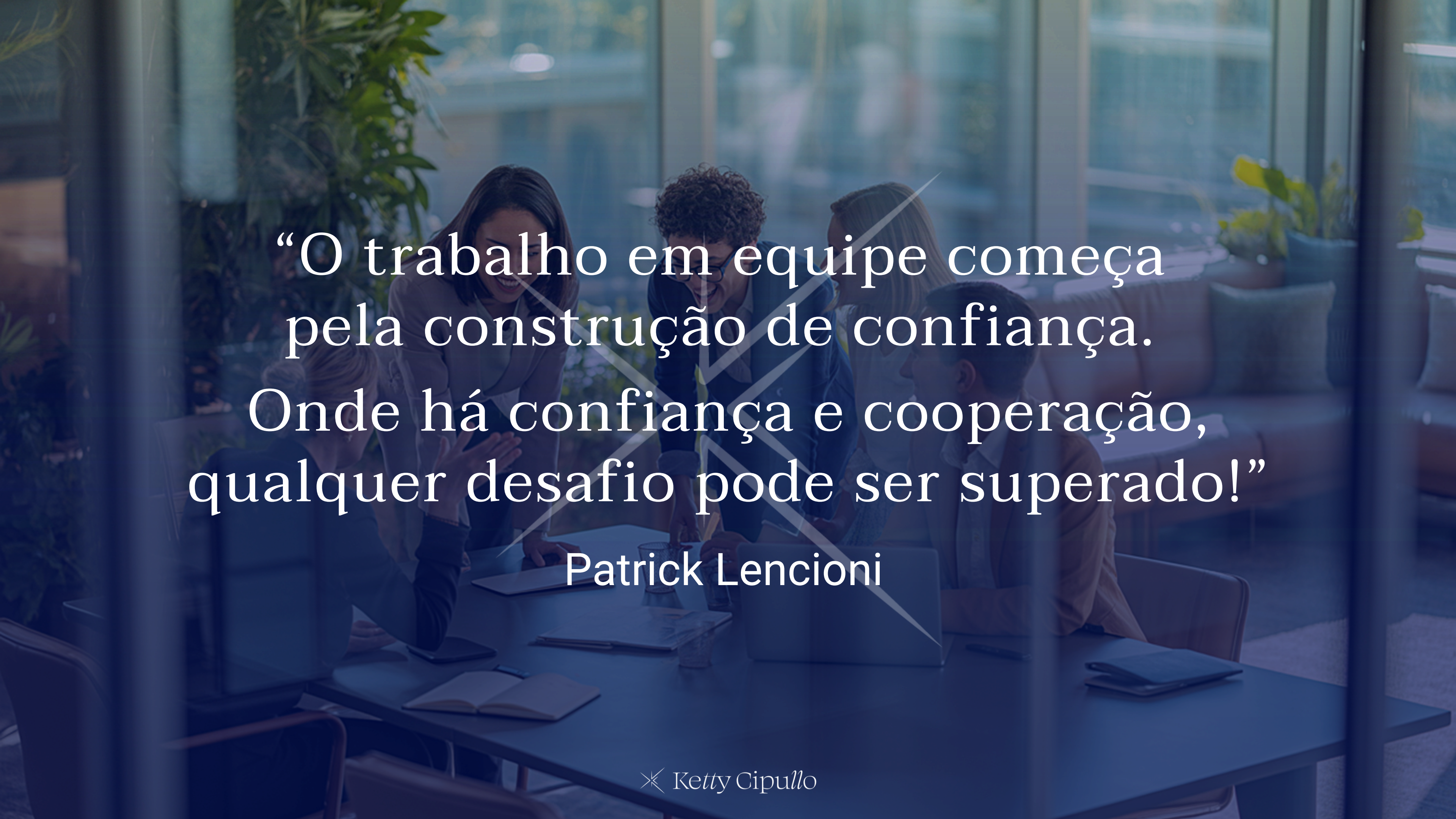
Escolher tornar algo que é valioso para mim, vulnerável à ação de outra pessoa

Falta de Confiança:

Algo que é importante para mim não está seguro com essa pessoa (nesta situação ou em qualquer situação)

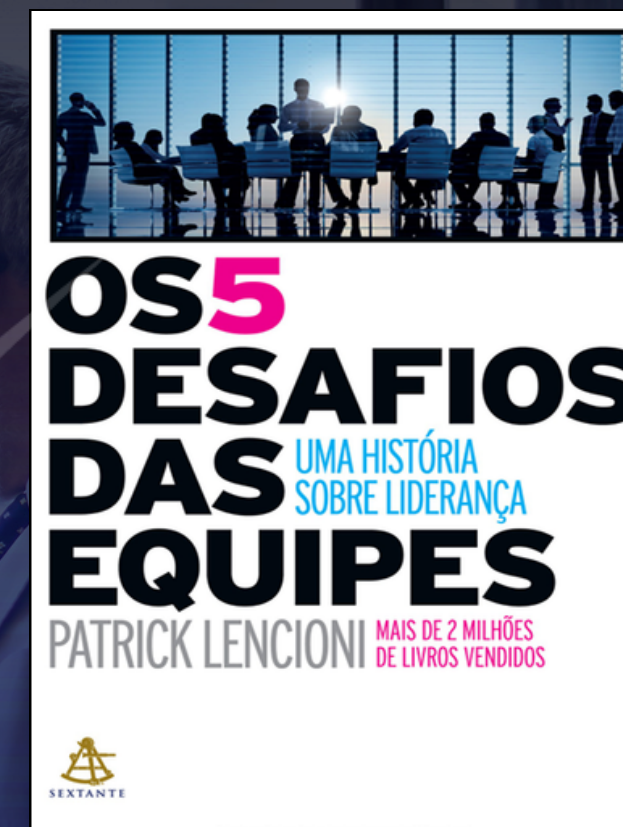
— CHARLES FELTMAN

*The Thin Book of Trust: An Essential Primer
for Building Trust at Work (Third Edition)*



“O trabalho em equipe começa
pela construção de confiança.
Onde há confiança e cooperação,
qualquer desafio pode ser superado!”

Patrick Lencioni



Patrick Lencioni, 2002

Figura adaptada do livro "Os 5 desafios das Equipe" de Patrick Lencioni.



Como criar e manter uma
Cultura Organizacional
baseada em **CONFIANÇA** ?

Confiança é escolher tornar
algo que é valioso para mim,
vulnerável às ações do outro.

E confiança NÃO é tudo ou nada.





Os 4 domínios da **CONFIANÇA**

por Charles Feltman





Compe tência

Capacidade de realizar o que foi assumido.



Since ridade

Transparência na fala e coerência entre o que diz e faz.



Confia bilidade

Cumprir compromissos e promessas.



Cuidado

Consideração genuína pelos interesses do outro.



Self-Assessment de **CONFIANÇA**

Os 4 domínios da CONFIANÇA

por Charles Feltman

Competência

- Ter as habilidades necessárias para executar o que se compromete.
- Se preciso, pedir ajuda.
- Não assumir tarefas além do que se pode cumprir (inclusive com relação a prazos).

Assessment:

- ☐ Tenho clareza sobre aquilo que sei fazer bem e sobre o que ainda preciso desenvolver?
- ☐ Peço ajuda quando reconheço que não tenho o conhecimento ou a habilidade necessários?
- ☐ Antes de assumir uma tarefa, avalio se tenho capacidade e recursos para realizá-la?
- ☐ Busco feedback sobre a qualidade das minhas entregas e sobre o que posso aprimorar?
- ☐ Tenho clareza sobre os critérios que definem uma entrega de qualidade no que faço?

Confiabilidade

- Cumprir o que eu prometo.
- Entregar no prazo, ou refazer combinados sempre que necessário.
- Antecipar problemas e impactos.

Assessment:

- ☐ Antes de assumir um compromisso, avalio se realmente poderei cumpri-lo?
- ☐ Quando algo não está claro, confirmo expectativas, prazos e critérios antes de seguir?
- ☐ Cumpro aquilo que combino, inclusive nos pequenos compromissos?
- ☐ Quando percebo que um compromisso está em risco, comunico e renegocio antes que se torne um problema?
- ☐ Considero antecipadamente os possíveis impactos e obstáculos que podem comprometer uma entrega?

Sinceridade

- Palavras coerentes com as ações.
- Credibilidade no que fala.
- Honestidade e integridade.

Assessment:

- ☐ Sou intencional sobre o que comunico, considerando a relevância, a necessidade e o impacto da minha mensagem?
- ☐ Deixo claras minhas expectativas, intenções e o grau de certeza das ideias que compartilho?
- ☐ Verifico se aquilo que o outro compreendeu corresponde ao que eu pretendia comunicar?
- ☐ Minhas palavras são coerentes com aquilo que penso, sinto e faço?
- ☐ Quando mudo de ideia ou de posicionamento, comunico essa mudança de forma transparente?

Cuidado

- Considerar o impacto das palavras e ações no outro.
- Demonstrar interesse genuíno pelos interesses do outro.
- Não agir pensando somente em benefício próprio.

Assessment:

- ☐ Conheço o que é importante para as pessoas com quem trabalho?
- ☐ Escuto as pessoas com presença e interesse genuíno?
- ☐ Antes de agir, considero como minha decisão poderá afetar as pessoas envolvidas?
- ☐ Pergunto sobre as prioridades, preocupações e expectativas do outro antes de tirar conclusões?
- ☐ Em decisões difíceis, demonstro que reconheço e considero o impacto sobre as pessoas?

“O ingrediente chave para
construir a confiança não
é o tempo. **É a coragem!**”

Patrick Lencioni



Sugestões de leitura:



Meu ebook:

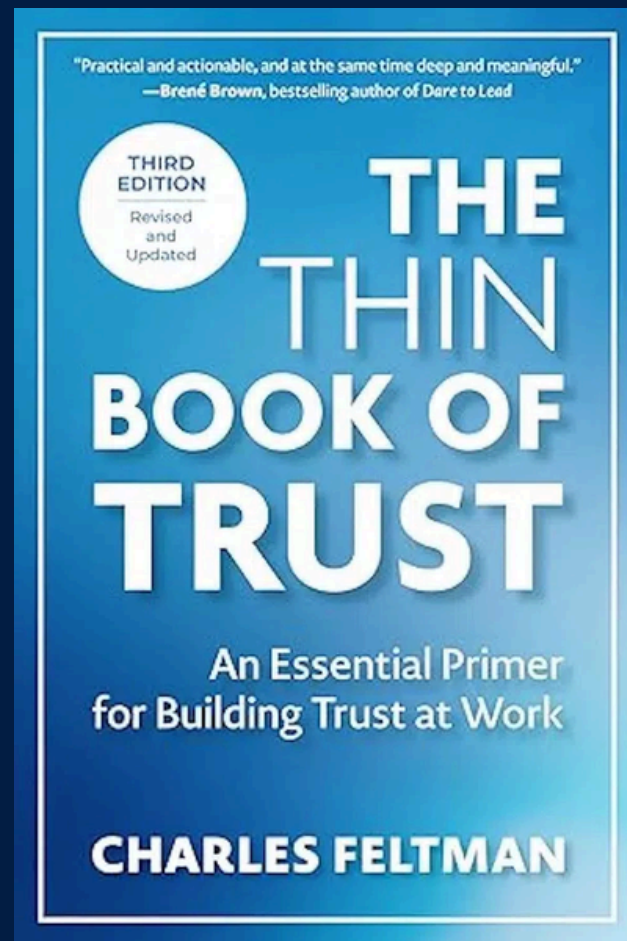
*Cultura de Confiança
começa pela Liderança*

disponível para download em:

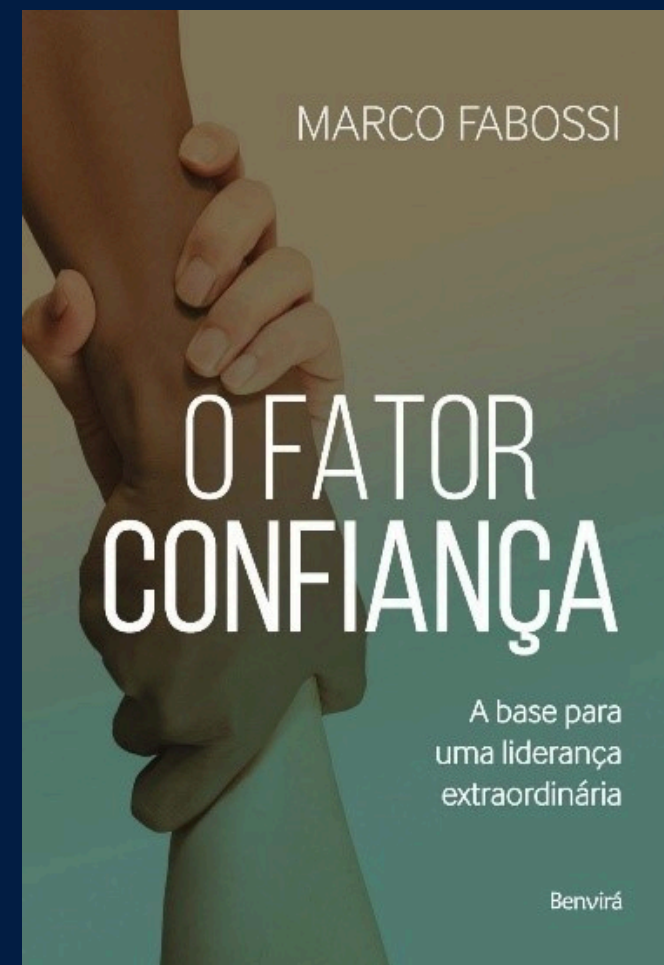
www.kettycipullo.com.br



Sugestões de leitura:



Charles Feltman



Marco Fabosi



Patrick Lencioni





Cultura de Confiança

na prática!

19º EDIÇÃO • 2026

CONPARH

✧ Ketty Cipullo