

CONFECCIONAMOS EMI



frons 

MBA

Gestão de RH e People Analytics
Liderança estratégica e Transformação Digital

construindo uma comunidade de inconformados



@allanpimenta

Disciplina

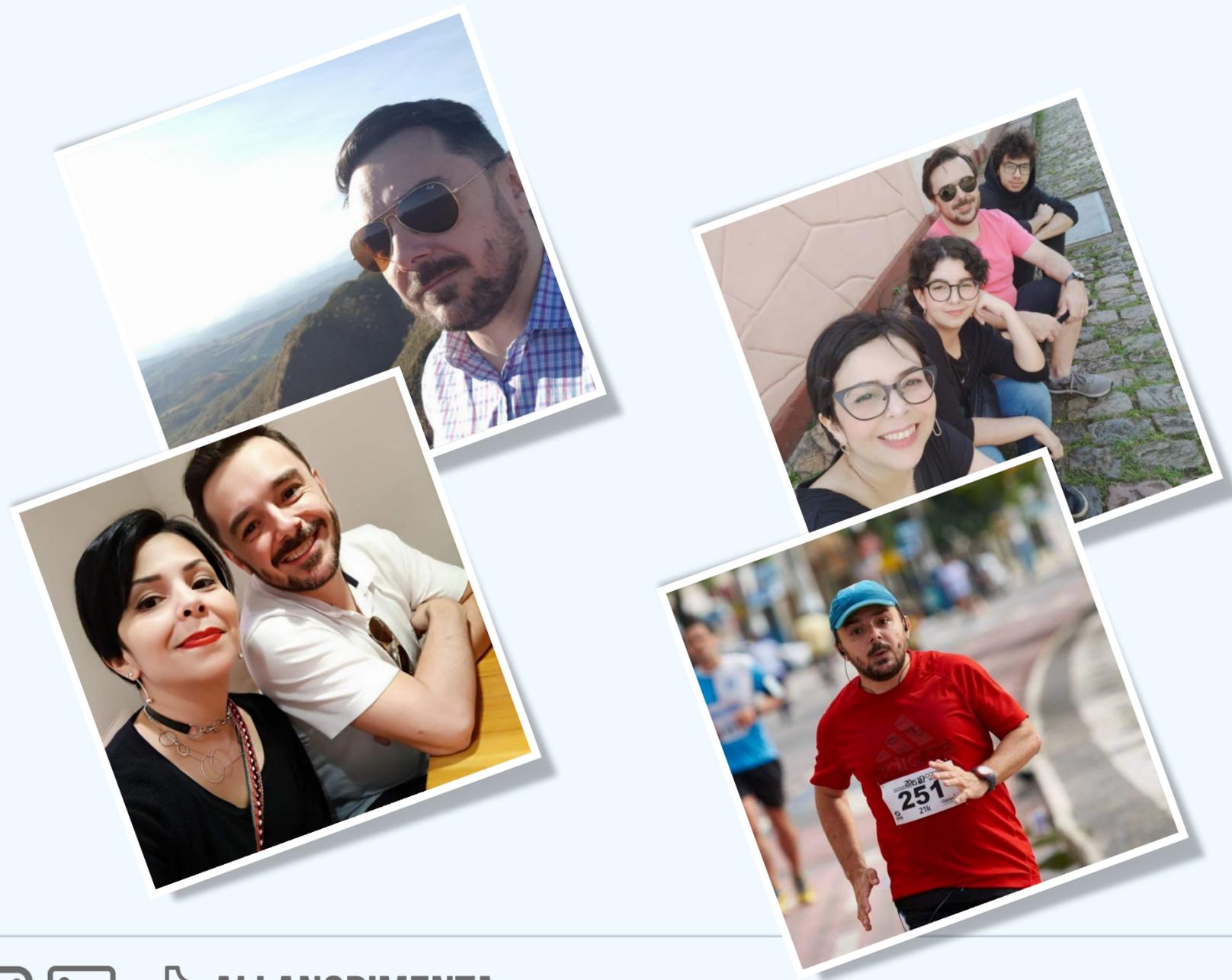
GESTÃO ÁGIL

de Equipes de Alto Desempenho



@allanpimenta

Quem *sou*



Quem sou

Sou Allan Pimenta e tenho mais de duas décadas de experiência liderando equipes.

Minha jornada inclui grandes nomes como Ambev e Natura, além de ser fundador da **Voice Group** e do **Podcast Papo de Líder**.

Sou autor do livro **DECISÕES CORAJOSAS: A Batalha do Líder contra a incerteza na era pós-digital**

Fui reconhecido como **LinkedIn Top Voice**, sou um mentor que transforma líderes, incentivando a constante evolução e adaptação às novas realidades do mercado.

@allanpimenta

ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

UFMG

MBA GESTÃO EMPRESARIAL

FGV

MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

FEAD

MBA EM LOGÍSTICA

UNIVERSITY OF MIAMI
MIAMI HERBERT
BUSINESS SCHOOL

25 anos como executivo

UAU Ingleza

CERVEJARIA
ambev

natura

   ALLANCPIMENTA

frons

Falaremos hoje sobre:

- O colapso dos modelos tradicionais
- Por que agilidade virou sobrevivência
- Princípios e mentalidade ágil na liderança
- Management 3.0 e o papel do líder
- Ferramentas práticas para times mais ágeis
- Habilidades de equipes de alta performance
- Avaliação de desempenho que gera valor
- Desenvolvimento, carreira e sucessão no time
- Liderança híbrida: home office e presencial
- Como RH sustenta ambientes de evolução

@allanpimenta



Nossos *acordos de trabalho*

✓ Pausas

Manhã: 10:00 (20 MINUTOS)

Almoço: 13:00 (90 MINUTOS)

Tarde: 16:00 (20 MINUTOS)

Término 17h30 às 18h

- ✓ Foco e organização.
- ✓ Faça perguntas!

🤔 Particularidades?

- ⊘ Não Julgar / Lamentar
- ⊘ Não Criticar sem Apoiar
- ⊘ Não Faltar com Respeito e Empatia
- ⊘ Não usar celular de forma improdutiva

COMENTE!
DISCORDE!
INTERAJA!

Horário	Bloco
08h00 – 08h15	Abertura
08h15 – 10h00	Módulo 1 O novo jogo da liderança
10h00 – 10h20	Pausa Café
10h20 – 11h30	Módulo 2 Introdução ao Agile
11h30 – 13h00	Módulo 3 Management 3.0 na prática
13h00 – 14h30	Almoço
14h00 – 15h30	Módulo 4 Times de Alta Performance na Era Pós-Digital
15h30 – 15h50	Pausa Café
15h50 – 17h00	Módulo 5 Módulo Ferramentas Ágeis para Performance, Sucessão e Crescimento
17h00 – 18h00	Fechamento: Plano de Ação + Desafio Final



@allanpimenta

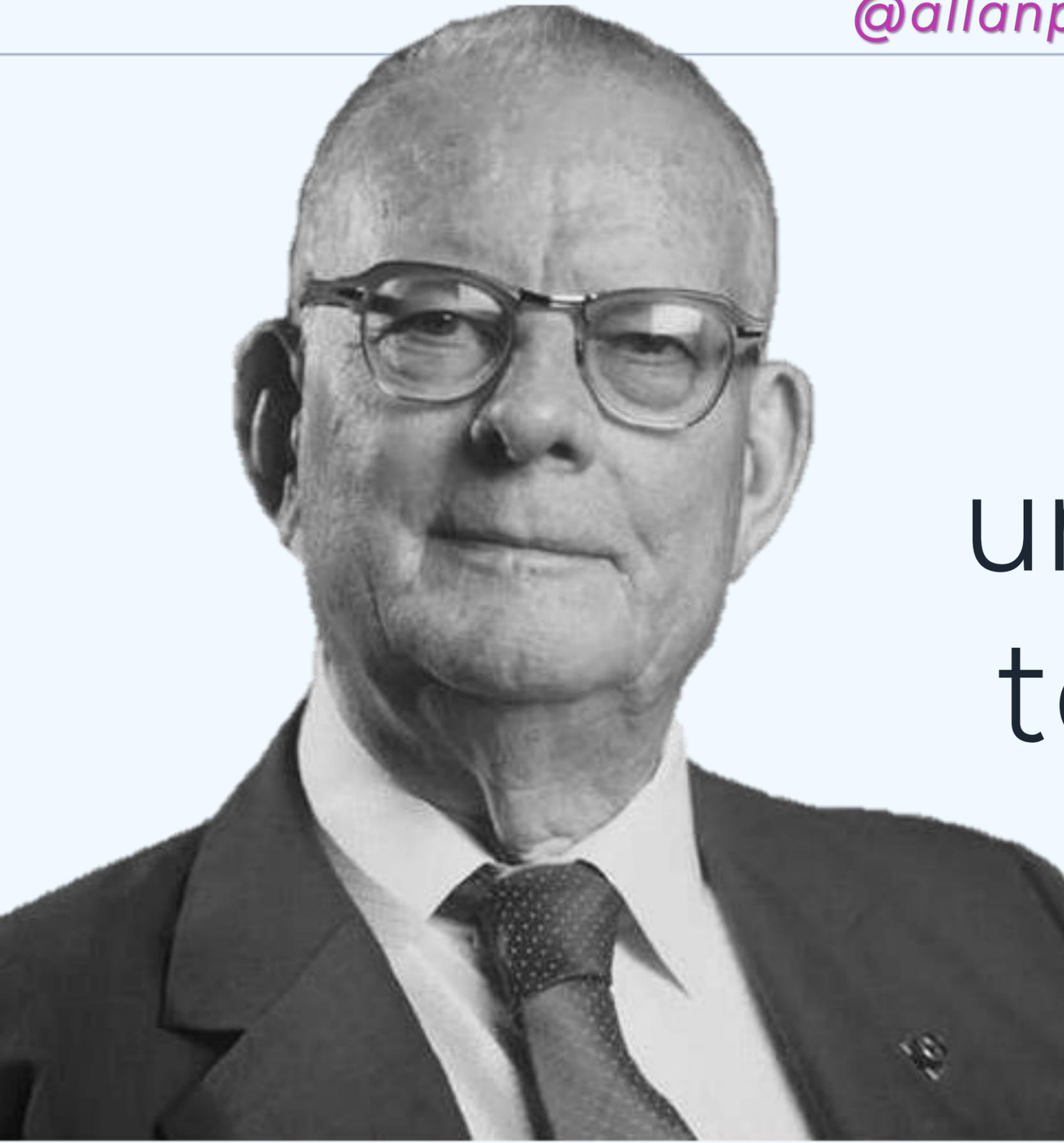
Dúvidas?
Insights?
Comentários?
Críticas?



@allanpimenta



frons



Um sistema
ruim derrota
uma pessoa boa
todas as vezes.

W. Edwards Deming



frons

MÓDULO 01

O NOVO JOGO DA LIDERANÇA

Por que você nunca mais vai liderar como antes.

@allanpimenta

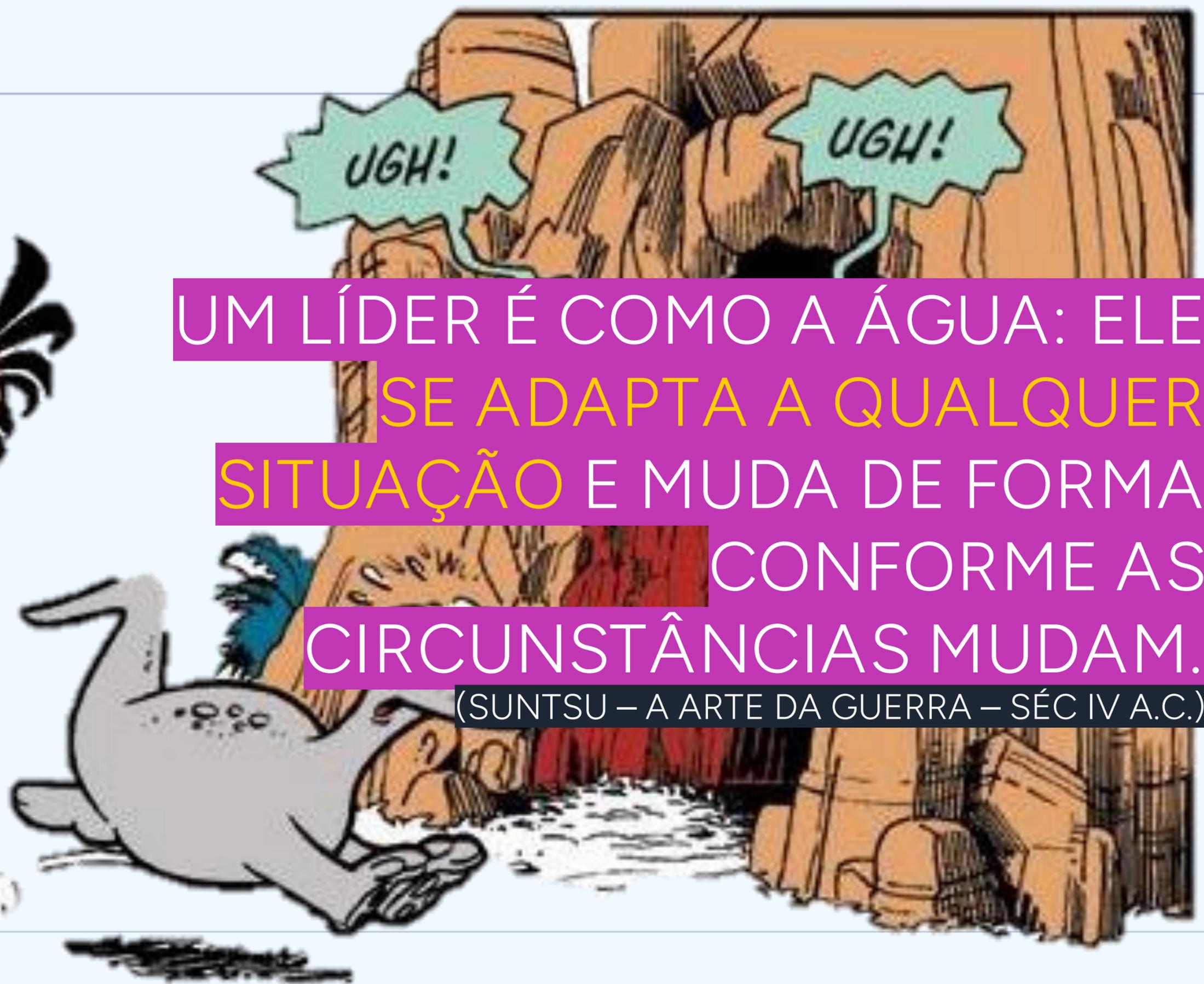


A LIDERANÇA
QUE TE TROUXE
ATÉ AQUI...

NÃO TE LEVA MAIS
ADIANTE.



O LÍDER VERDADEIRO É
AQUELE QUE SABE COMO
INSPIRAR E MOTIVAR AS
PESSOAS A ALCANÇAR
GRANDES COISAS.
(CONFUNCIÓ - ANALECTOS – SEC V A.C.)



UM LÍDER É COMO A ÁGUA: ELE
SE ADAPTA A QUALQUER
SITUAÇÃO E MUDA DE FORMA
CONFORME AS
CIRCUNSTÂNCIAS MUDAM.

(SUNTSU – A ARTE DA GUERRA – SÉC IV A.C.)



OS LÍDERES DEVEM ESTAR DISPOSTOS
A OUVIR OS OUTROS E APRENDER COM
ELES, EM VEZ DE IMPOR SUAS
PRÓPRIAS IDEIAS E DECISÕES.

(PLATÃO - O POLÍTICO – SÉC IV A.C.)



QUEM QUISER SER O PRIMEIRO,
SERÁ O ÚLTIMO DE TODOS E O
SERVO DE TODOS.
(JESUS CRISTO - MARCOS 9:35)



UGH!

UGH!

OS MELHORES LÍDERES SÃO AQUELES
QUE LIDERAM PELO EXEMPLO
E SÃO JUSTOS EM SUAS DECISÕES.

(HADITH – ALCORÃO – SÉC VII D.C.)



ONDE FOI QUE A
GENTE SE PERDEU?



70% dos projetos de transformação falham (McKinsey).



85% dos colaboradores estão desengajados no mundo (Gallup).



47% dos cargos atuais vão desaparecer até 2035 (World Economic Forum).



90% das startups quebram não por tecnologia, mas por problemas de gestão e decisão.



SE VOCÊ NÃO ENTENDE O JOGO,
VOCÊ NÃO ENTENDE AS REGRAS.
SE NÃO ENTENDE AS REGRAS,
NÃO SABE COMO JOGAR.

O JOGO MUDOU

→ Controle → Morreu.

→ Microgestão → Inviável.

→ Comando & Controle → Destroói times.

→ A liderança da era industrial → Venceu o passado. Mas não o presente.



SE VOCÊ NÃO ENTENDE O JOGO,
VOCÊ NÃO ENTENDE AS REGRAS.
SE NÃO ENTENDE AS REGRAS,
NÃO SABE COMO JOGAR.

ERA INDUSTRIAL

ERA PÓS-DIGITAL

Ritmo lento.

Mudanças constantes.

Hierarquia
rígida.

Autonomia, colaboração,
agilidade.

Processos
lineares.

Incerteza, volatilidade,
pressão → FLEXIBILIDADE

Liderança baseada em
conformidade,
autoridade e controle.

Liderança baseada em clareza,
cadência, desenvolvimento
e autonomia.

QUANDO CHEGAREMOS NO MUNDO PÓS-DIGITAL?

AUTOMAÇÃO

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

INFORMAÇÃO
DESCENTRALIZADA E
DISTRIBUÍDA

TRABALHO REMOTO

DIVERSIDADE REAL

CONSCIENTIZAÇÃO

SIGNIFICADO



O MUNDO PÓS DIGITAL

Volatile

Volatil

Uncertainty

Incerto

Complexity

Complexo

Ambiguity

Ambíguo

Frágil

Brittleness

Ansioso

Anxiety

Não Linear

Nonlinearity

Incompreensível

Incomprehensibility



O MUNDO PÓS DIGITAL

VISION

VISÃO

UNDERSTANDING

ENTENDIMENTO

CLARITY

CLAREZA

AGILITY

AGILIDADE

Frágil

Brittleness

Ansioso

Anxiety

Não Linear

Nonlinearity

Incompreensível

Incomprehensibility

B
A
N

V
U
C
A



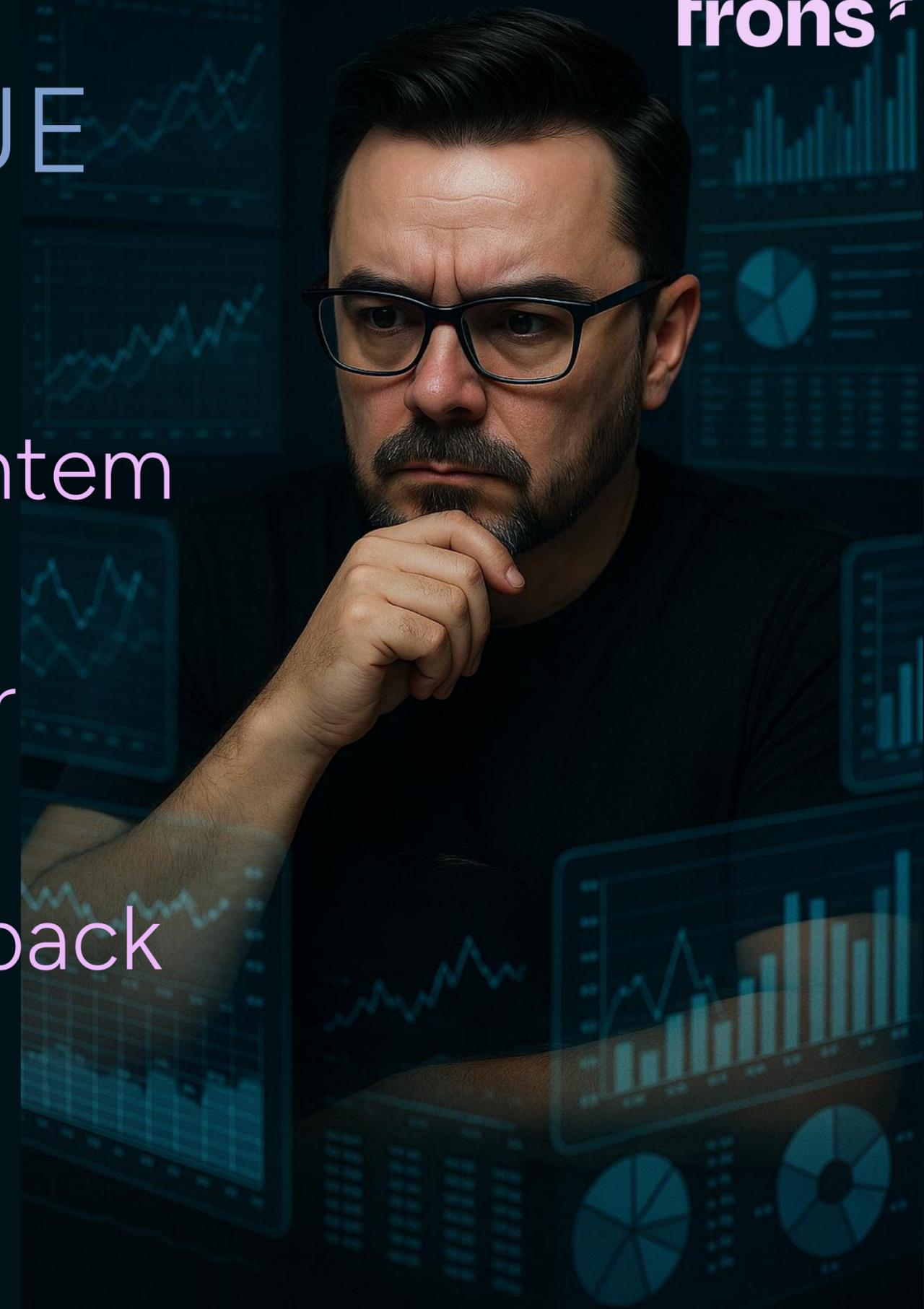
O futuro
já chegou.
Só não está
uniformemente
e distribuído.

WILLIAM GIBSON



POR QUE LIDERAR HOJE É MAIS DESAFIADOR?

- 88% dos profissionais se sentem sobrecarregados. (McKinsey)
- 70% dos projetos falham por desalinhamento. (Gallup)
- 80% nunca receberam feedback consistente. (Harvard Business Review)





A REALIDADE DO LÍDER HOJE

- Pressão por resultado imediato.
- Gestão de times híbridos, dispersos e dinâmicos.
- Excesso de demandas, falta de clareza e sobrecarga.
- Ambientes complexos, pessoas exigentes, cenários imprevisíveis.

**A CULPA
NÃO É SUA!**

**A CULPA É DA
FORMA QUE TE
ENSINARAM.**

**SE É QUE
ENSINARAM.**

A REALIDADE DO LÍDER HOJE

- Time dependente.
- Falta de preparo emocional.
- Apagando incêndio todos os dias.
- Vive resolvendo tudo... e, mesmo assim, parece que nunca é o suficiente.
- Está sendo engolido pelo cargo que sonhou um dia em conquistar?



MUITA GENTE ACHA QUE É
LÍDER, MAS POUCOS
REALMENTE ENTENDEM O
QUE É ISSO.

frons[®]

O QUEBRA-CABEÇA DA LIDERANÇA

O QUE É
LIDERAR?



@allanpimenta

O QUE É LIDERAR?

Vicente Falconi

A única definição de liderança que interessa às organizações é:

LIDERAR É **BATER METAS** CONSISTENTEMENTE,
COM O TIME E **FAZENDO CERTO**.

Quem não bate metas não é líder.

Se ser um bom líder é conseguir resultados por meio das pessoas, então a pessoa do líder deve investir uma parte substancial de seu tempo no desenvolvimento de sua equipe.

O QUE É
LIDERAR?

BATER METAS

CUMPRIR COMBINADOS

MERITOCRACIA

MELHORIA CONTINUA

COM O TIME

ENGAJAMENTO

AUTONOMIA E MATURIDADE

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

FAZENDO CERTO

CULTURA CORPORATIVA

PLANEJAMENTO ESTATÉGICO

ACCOUNTABILITY

@allanpimenta

Toma as decisões importantes

Resolve pela equipe

Age como especialista

Dá respostas

Estabelece regras

Busca eliminar conflitos

Valoriza a conformidade

O LÍDER CLASSICO



O LIDER CLASSICO

@allanpimenta



Funciona bem?

Só em "águas calmas"?

frons

Ambiente turbulento

Constante mudança

Desafios emocionantes

Muitos imprevistos

É uma aventura, mas exige responsabilidade

E SE O CENÁRIO FOR OUTRO???

O LÍDER PÓS-DIGITAL

frons

Compartilha as responsabilidades

Ajudar a equipe a se resolver

Promove a auto-gerência

Faz as perguntas certas

Forma conjunto de valores

Valoriza diversas perspectivas

Promove a sinergia

@allanpimenta



→ A Máquina da Estagnação.

→ Cultura de Silêncio.

→ Desalinhamento crônico.

→ Sobrecarga invisível.

→ Ausência de Ritmo.

→ Feedback ausente ou tóxico.

→ Desenvolvimento abandonado.

→ O TIME????

OS INIMIGOS DA
NOVA LIDERANÇA



O PROBLEMA
NÃO É O TIME.

O PROBLEMA É O SISTEMA
QUE A LIDERANÇA ESTÁ
OPERANDO.



CHEFE X LÍDER

SEGURANÇA

LIBERDADE

MONITORAMENTO

CULTURA

ESTRATÉGIA

CULTURA

NUMEROS

HISTÓRIAS

PROCESSOS

GENTE

RACIONAL

EMOCIONAL

GESTÃO X LIDERANÇA

Missão
Visão
Valores
Cultura
Estratégia
Descentralização

GENTE

PERFORMANCE
MEDIANA

ALTA
PERFORMANCE

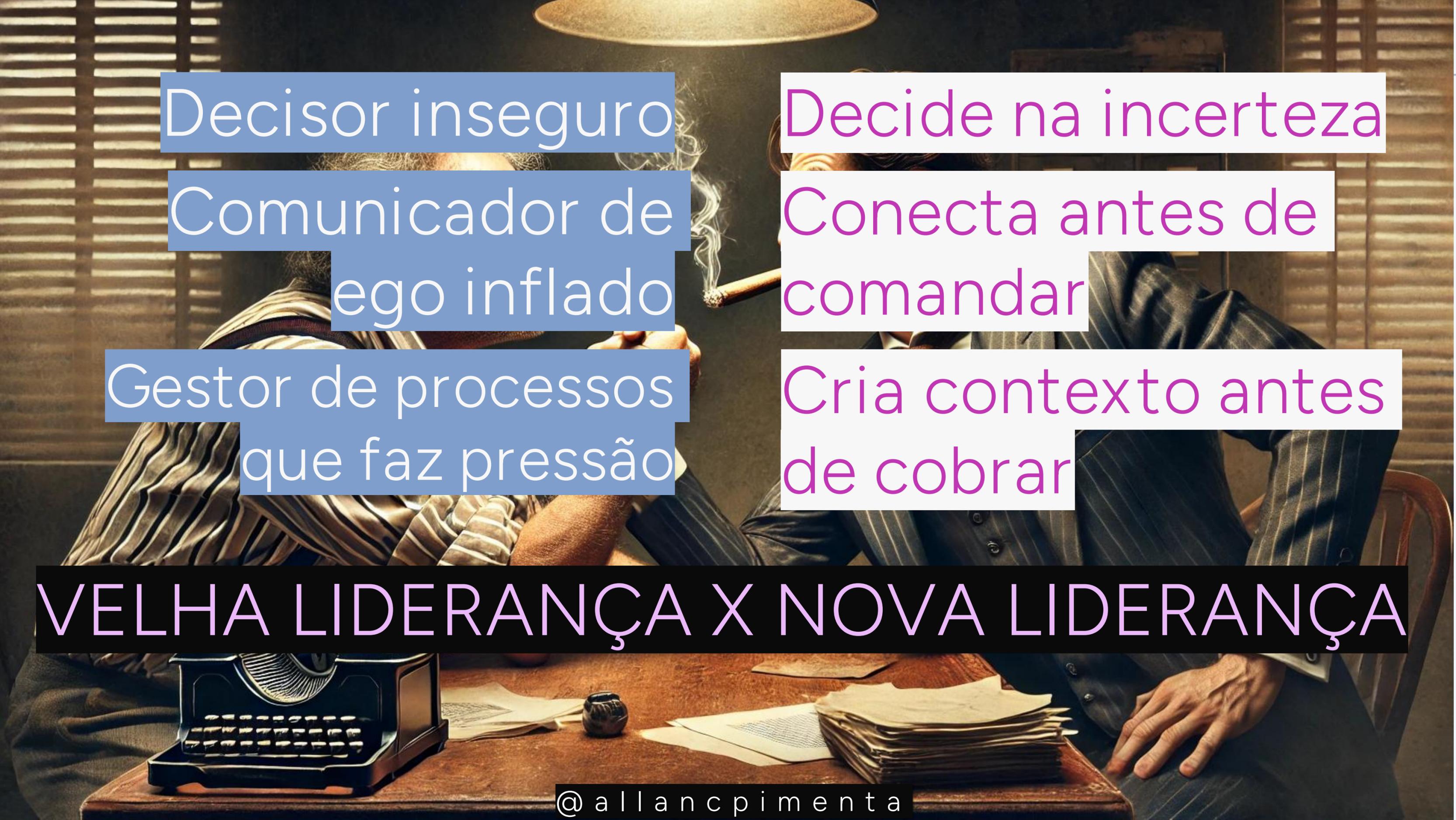
BAIXA
PERFORMANCE

PERFORMANCE
MEDIANA

Setores
Hierarquia
Papéis e responsabilidades
Normas e procedimentos
Documentação
Melhoria contínua
Governança

PROCESSOS

GESTÃO X LIDERANÇA



Decisor inseguro

Comunicador de
ego inflado

Gestor de processos
que faz pressão

Decide na incerteza

Conecta antes de
comandar

Cria contexto antes
de cobrar

VELHA LIDERANÇA X NOVA LIDERANÇA

A man with wavy hair, wearing a pinstriped suit, white shirt, and brown tie, is shown in profile from the chest up. He is smoking a cigar, with smoke rising from the tip. The background is dark and out of focus, suggesting an indoor setting like a club or office.

A NOVA LIDERANÇA

- Alta clareza.
- Fluxo constante.
- Feedback no jogo.
- Desenvolvimento como estratégia.
- Ritmo e cadência.
- Prioridade e alinhamento.
- Autonomia real.

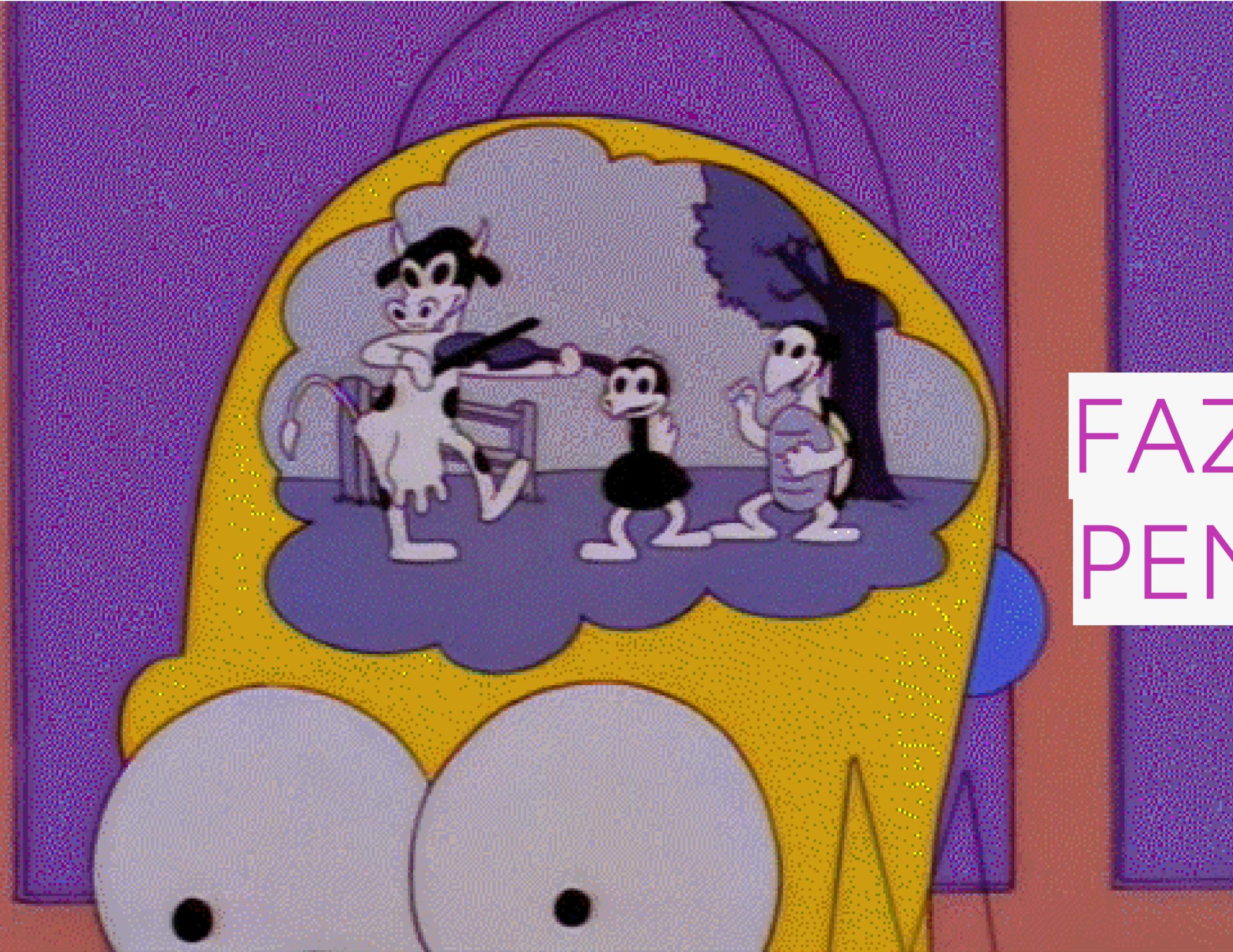
PORQUE
A VELHA
LIDERAN
ÇA NÃO
FUNCION
A MAIS?

@allancpimenta



Não estamos vivendo uma 'era de mudanças'.
Estamos vivendo uma 'mudança de era'

Tiago Mattos



FAZEDORES X PENSADORES

A white humanoid robot with glowing blue eyes stands next to a man in a blue suit. The robot is on the left, and the man is on the right. The background is a dark, textured wall.

A transformação não é
mais sobre a tecnologia!

É sobre as **pessoas** !

MAPA DO NOVO JOGO

→ Cultura no centro.

→ Clareza, Fluxo, Ritmo.

→ Desenvolvimento, Feedback, Prioridades.

→ Alinhamento e Autonomia.





O SEGREDO DA MUDANÇA É CONCENTRAR TODA A SUA ENERGIA, NÃO NA LUTA CONTRA O VELHO, MAS NA CONSTRUÇÃO DO NOVO.





CRIAR PAPEL DO LÍDER:
~~ELIMINAR~~ PROBLEMAS

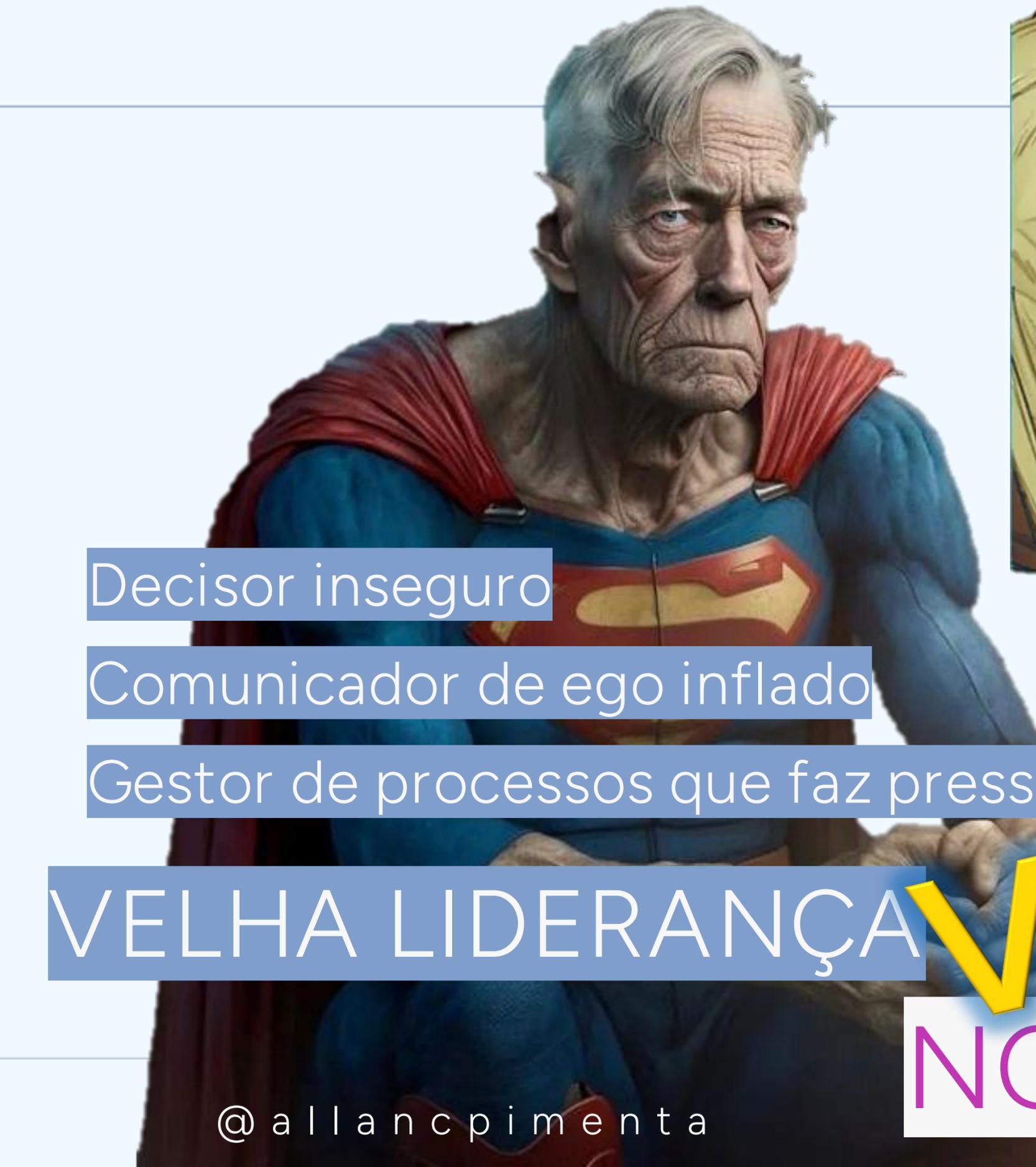




SE VOCÊ QUER MESMO LIDERAR...
PRECISA COMEÇAR POR AQUI:
ENCARANDO A REALIDADE QUE
NINGUÉM TEVE CORAGEM DE TE
CONTAR.

O MITO DO LÍDER NATO



An older, weathered Superman with grey hair and a serious expression, wearing his classic blue suit and red cape.

Decisor inseguro

Comunicador de ego inflado

Gestor de processos que faz pressão

VELHA LIDERANÇA

VS.

NOVA LIDERANÇA

A younger, more vibrant Superman with black hair and glasses, wearing a grey tactical jacket over his suit, looking forward with a slight smile.

Decide na incerteza

Conecta antes de comandar

Cria contexto antes de cobrar



ONTEM: HOJE:
OLHAR PRA SI OLHAR PRO OUTRO



SE VOCÊ NÃO MUDAR SUA LIDERANÇA...

→ O mercado não vai te esperar.

→ Seu time não vai te esperar.

→ A estagnação custa mais do
que qualquer erro de decisão.



O HERÓI SOLITÁRIO



@allancpimenta





O FORMADOR DE HERÓIS

@allanpimenta



A LIDERANÇA QUE TE TROUXE ATÉ AQUI
NÃO TE LEVA MAIS ADIANTE.

LIDERANÇA É HABILIDADE.
E COMO TODA HABILIDADE, É TREINÁVEL.

A VERDADE QUE TRANSFORMA



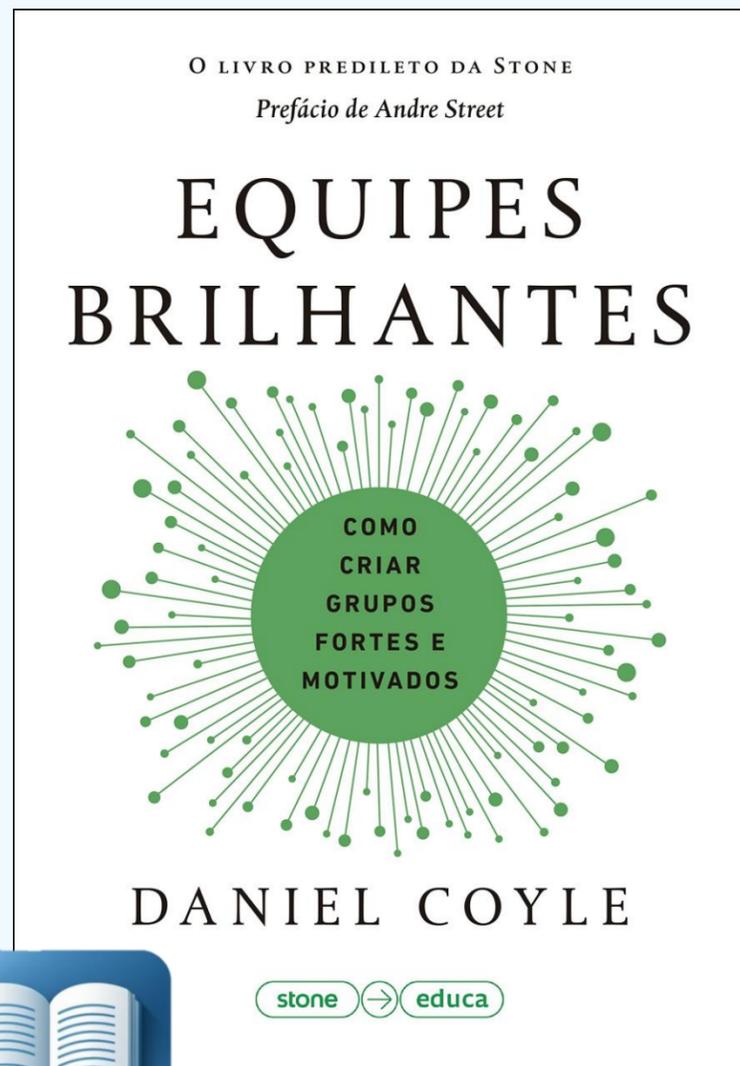


*A LIDERANÇA QUE POSTERGA O
DESCONFORTO ESTÁ
EMPURRANDO SUA EQUIPE
PARA A ESTAGNAÇÃO.*

Allan Pimenta



Continue *aprendendo*



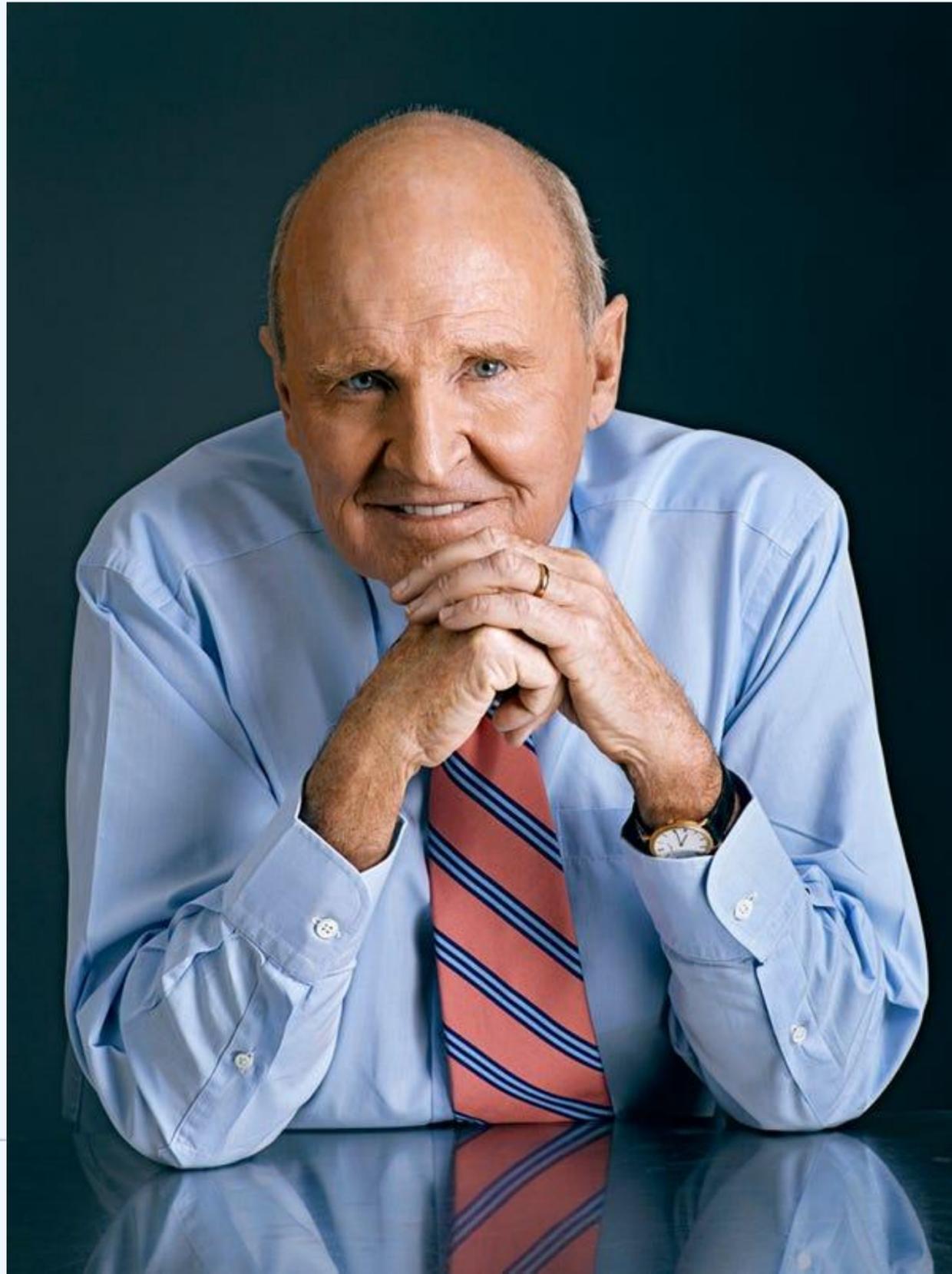
EQUIPES
BRILHANTES



A GESTÃO NA ERA PÓS-DIGITAL COM
WALTER LONGO

<https://www.youtube.com/watch?v=FhTb4m02KFE>





Mude antes
que você
precise.

Jack Welch





PAUSA DO CAFÉ

VOLTAMOS EM

00:00



MÓDULO 02
INTRODUÇÃO AO AGILE

frons[®]

MÓDULO 02

INTRODUÇÃO AO AGILE



- O modelo operacional da liderança que funciona

@allanpimenta



VOCÊ NÃO MUDA SUA EMPRESA
COLOCANDO UM POST-IT NA PAREDE.

VOCÊ MUDA QUANDO MUDA A
MENTALIDADE DE QUEM TOMA
DECISÃO.

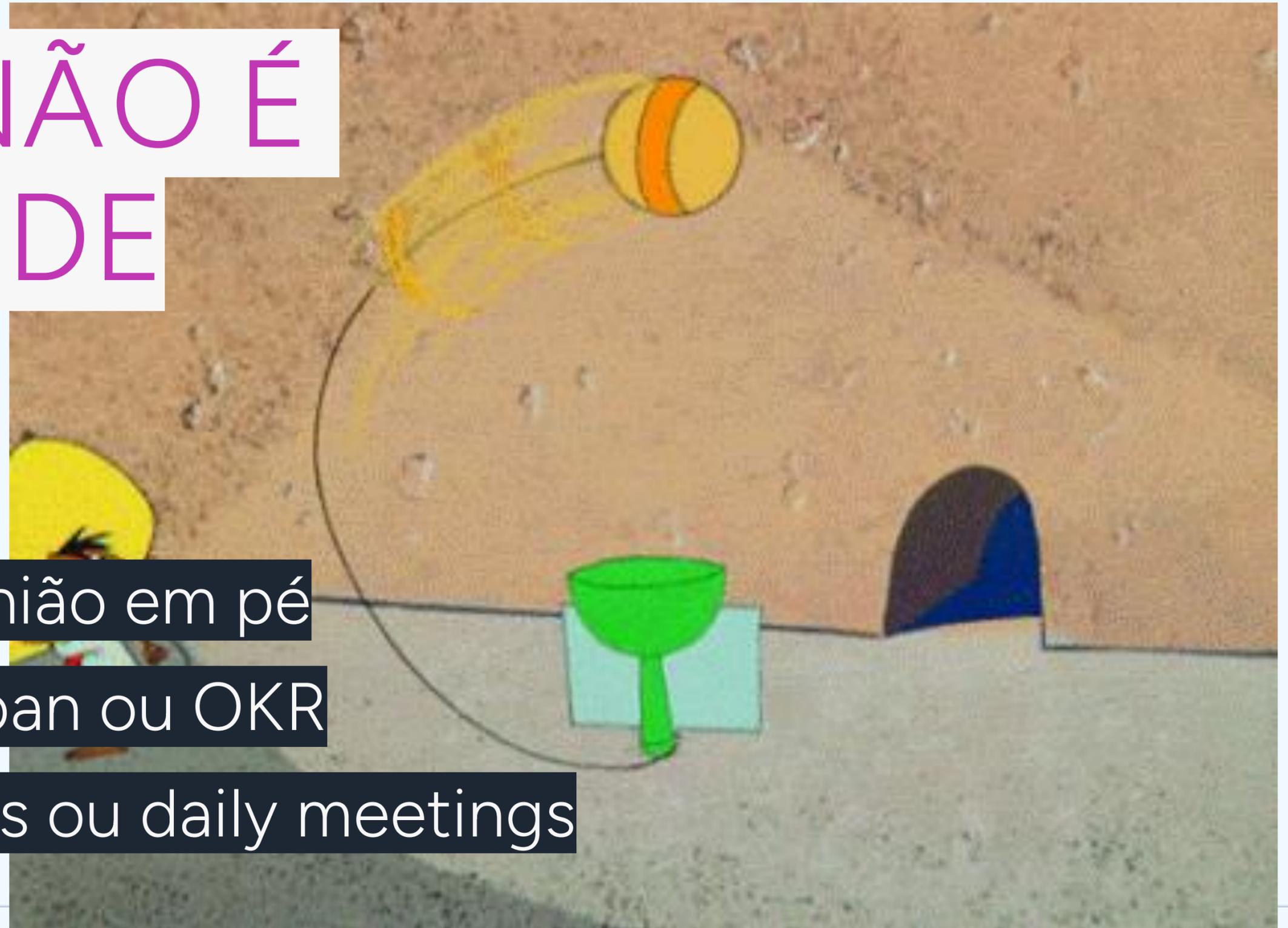
O QUE NÃO É AGILIDADE

Não é pressa.

Não é fazer reunião em pé

Não é usar Kanban ou OKR

Não é ter squads ou daily meetings



O QUE É AGILIDADE

Gerar valor continuamente

Forma adaptativa e sustentável

Autonomia na ponta



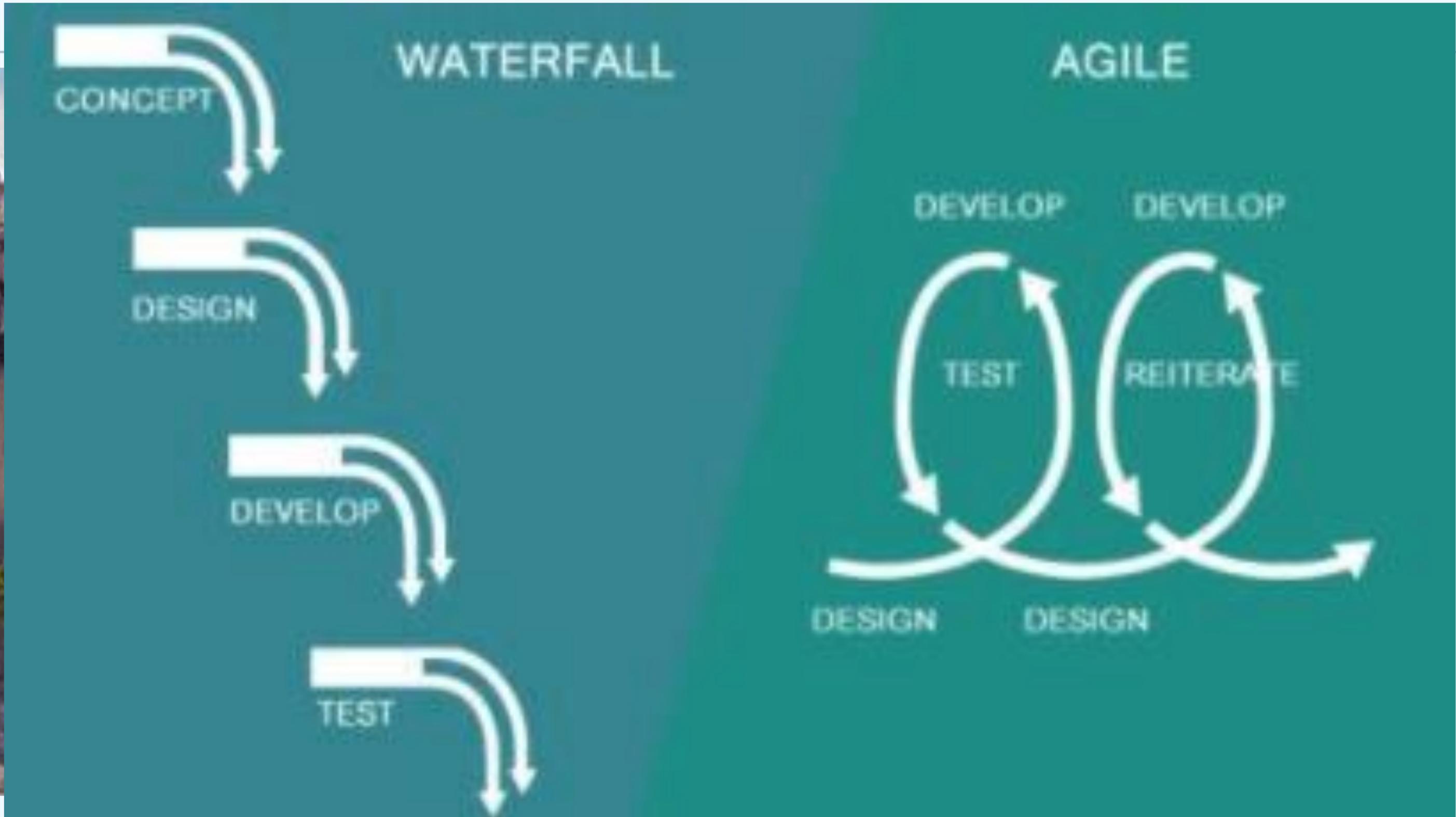


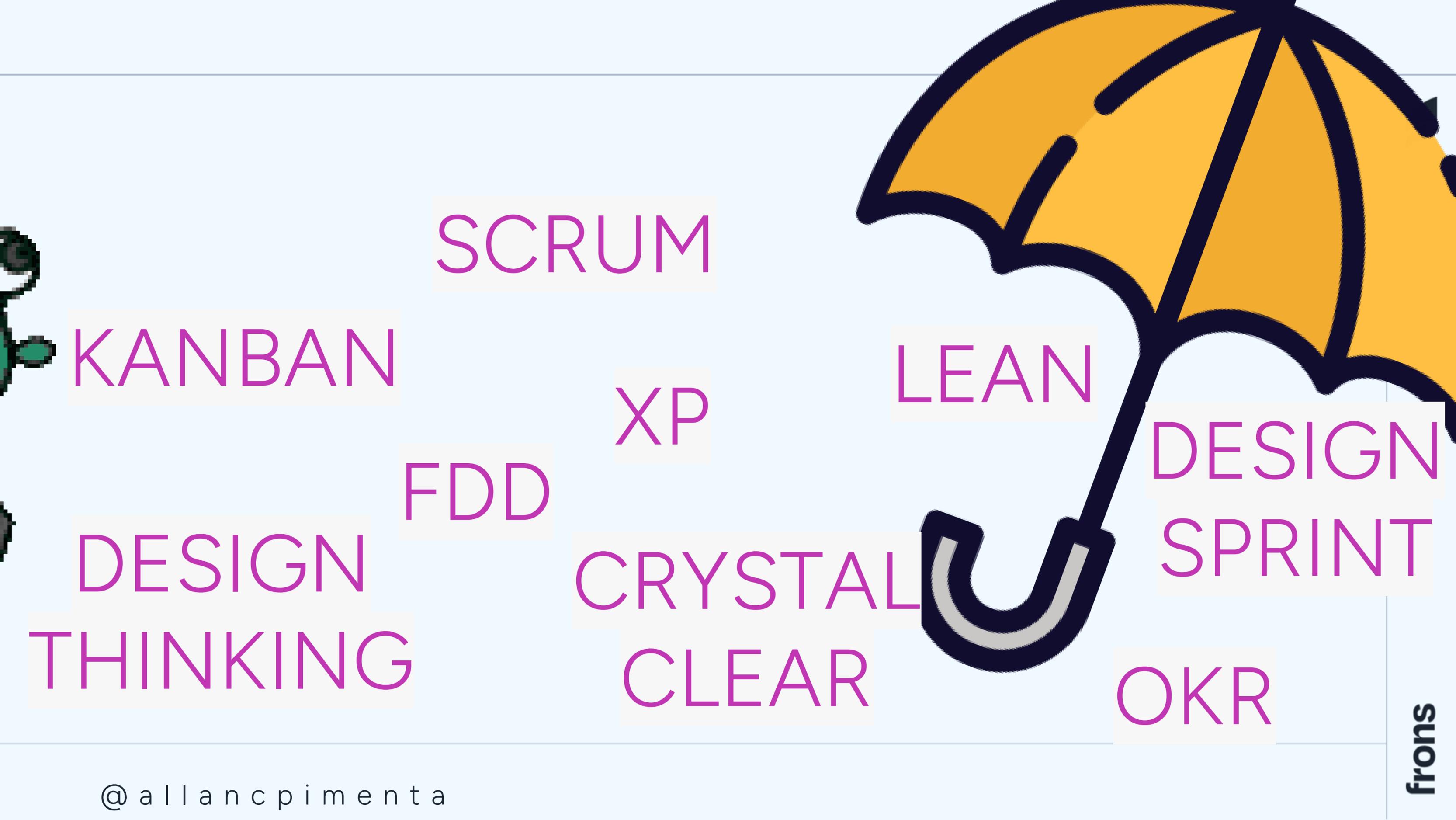
AGILIDADE NÃO É PRESSA.

É A DISCIPLINA DE NÃO DESPERDIÇAR

ENERGIA NO QUE NÃO GERA

IMPACTO.





SCRUM

KANBAN

LEAN

XP

DESIGN

FDD

SPRINT

DESIGN

CRYSTAL

THINKING

CLEAR

OKR

SCRUM

Hirokata Takeuchi e
Ikuro Nonaka (1986)

Times multidisciplinares

Múltiplas fases

Avanço em bloco único

decisões com base empírica

autogerenciamento

colaboração

prioriza a entrega de valor

time-boxing

processo iterativo

ITERAÇÃO ou INTERAÇÃO?



CICLO DE
REPETIÇÃO E
ACÚMULO DE
EXPERIÊNCIAS

TROCA E
RELACIONAMENTO
ENTRE AS PARTES





OKR



Objetivos definidos pela equipe

Poucos focos

Revisão constante

CFRs – Conversas, feedbacks e reconhecimentos

OKRS objectives and key results

Andrew Grove

@allancpimenta





LIDERAR NA ERA PÓS-DIGITAL **NÃO É**

SOBRE SEGUIR UM MANUAL.

É SOBRE ADAPTAR, INSPIRAR

E INOVAR CONTINUAMENTE.

O FUTURO ESPERA POR QUEM ESTÁ

PRONTO PARA AGIR!

A PSICOLOGIA DO FOCO



Clareza dos objetivos

Exercitar o córtex pré-frontal

Distrações

Multitarefa

Mindfulness

A importância das pausas

Método Pomodoro

CLAREZA,
ADAPTAÇÃO,
CONFIANÇA,
RITMO

MÉTODO

MENTALIDADE

FAZER ÁGIL

SER ÁGIL

SCRUM,
KANBAN,
OKRS.

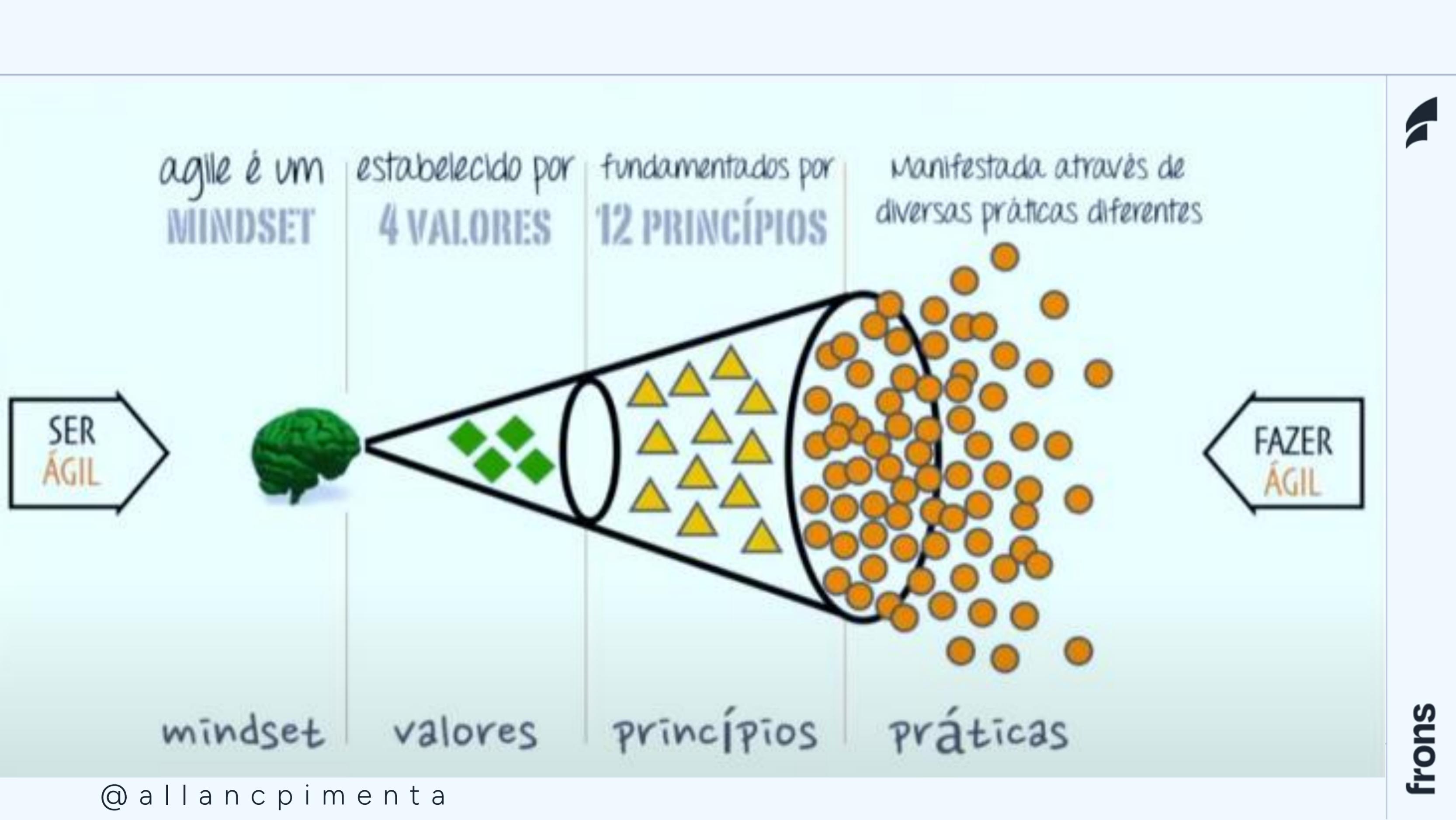
MINDSET,
CULTURA,
TOMADA DE DECISÃO.





VOCÊ NÃO MUDA SUA EMPRESA
COLOCANDO POST-IT NA PAREDE.

VOCÊ MUDA QUANDO MUDA A
MENTALIDADE DE QUEM TOMA
DECISÃO.





O MANIFESTO ÁGIL (2001)

12 princípios
+
4 valores

<https://agilemanifesto.org/>

frons

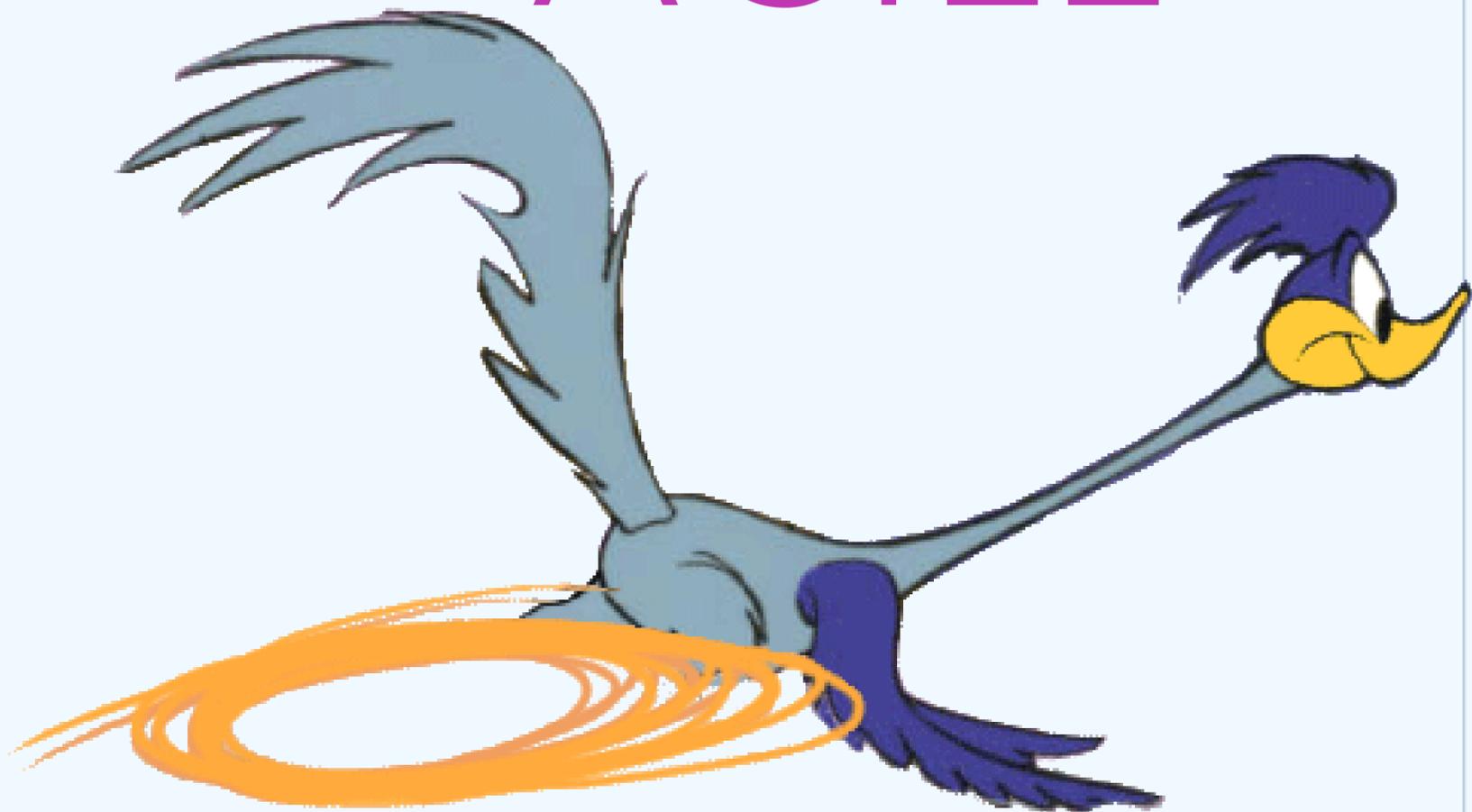


@allancpimenta

Mais interação que
processos e ferramentas
Mais software que
funcionários do que
documentos abrangentes
Mais colaboração com o cliente
do que negociação de contratos
Mais adaptabilidade e menos
rigidez aos processos

COLABORAÇÃO
GERAÇÃO DE VALOR
FOCO DO CLIENTE
FLEXIBILIDADE

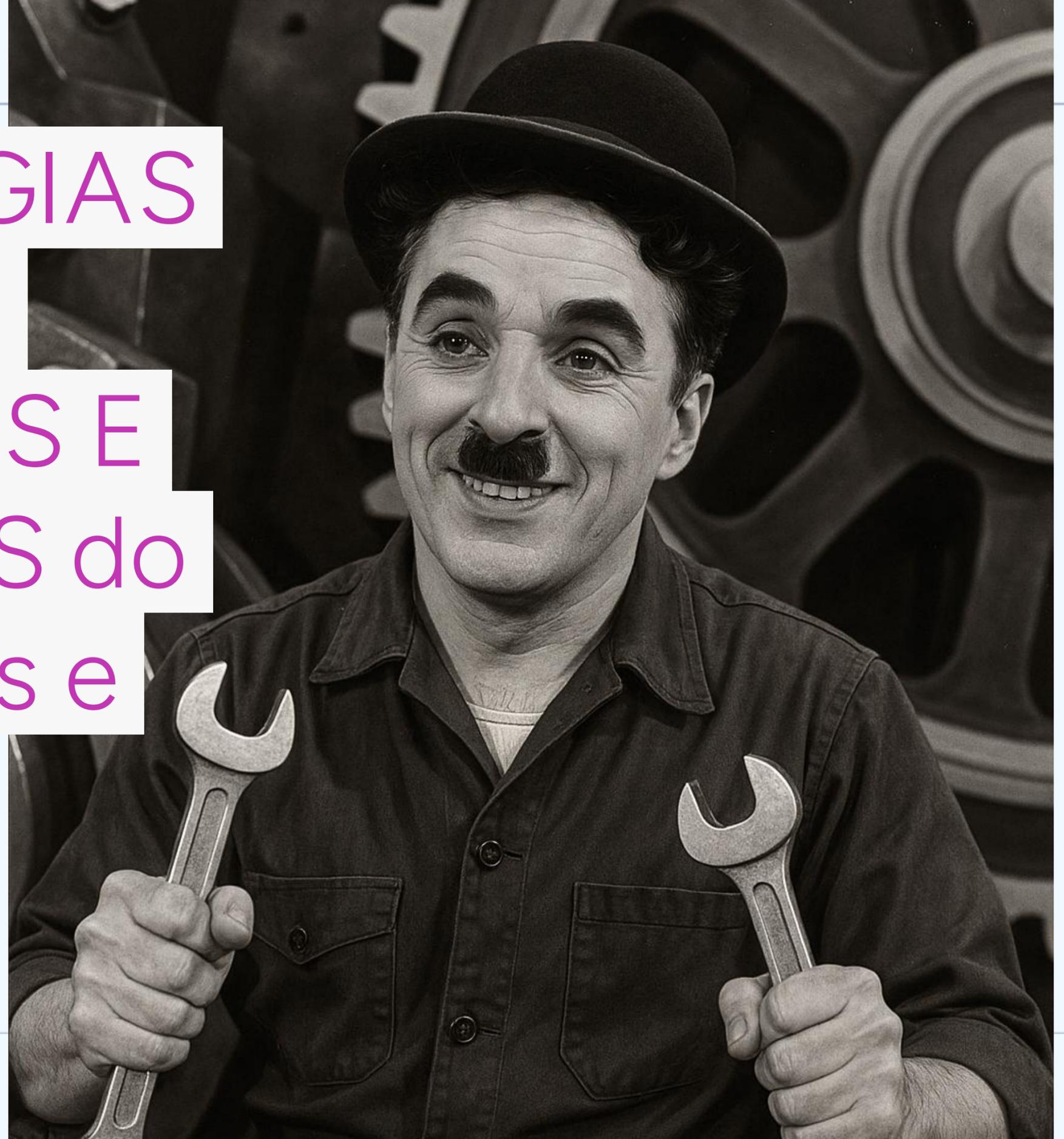
4 VALORES AGILE



As METODOLOGIAS
ÁGEIS valorizam
mais as PESSOAS E
AS INTERAÇÕES do
que os processos e
ferramentas.

Manifesto ágil

@allanpimenta



frons

1. Satisfação do cliente
2. Aceitar bem as mudanças
3. Entregas frequentes
4. Trabalho em equipe
5. Confiar, apoiar e engajar
6. Conversas cara a cara.
7. Software funcional
8. Ambiente sustentável
9. Contínua atenção à excelência
10. Simplicidade
11. Times auto-gerenciáveis.
12. Refletir, ajustar e otimizar

<https://agilemanifesto.org/>

@allancpimenta



1

CUSTOMER CENTRICITY

SATISFAÇÃO DO CLIENTE

Nossa maior prioridade é satisfazer o cliente, através da entrega adiantada e contínua de software de valor.



2

FLEXIBILIDADE

ACEITAR BEM AS MUDANÇAS

Aceitar mudanças de requisitos, mesmo no fim do desenvolvimento.

Processos ágeis se adequam a mudanças, para que o cliente possa tirar vantagens competitivas.



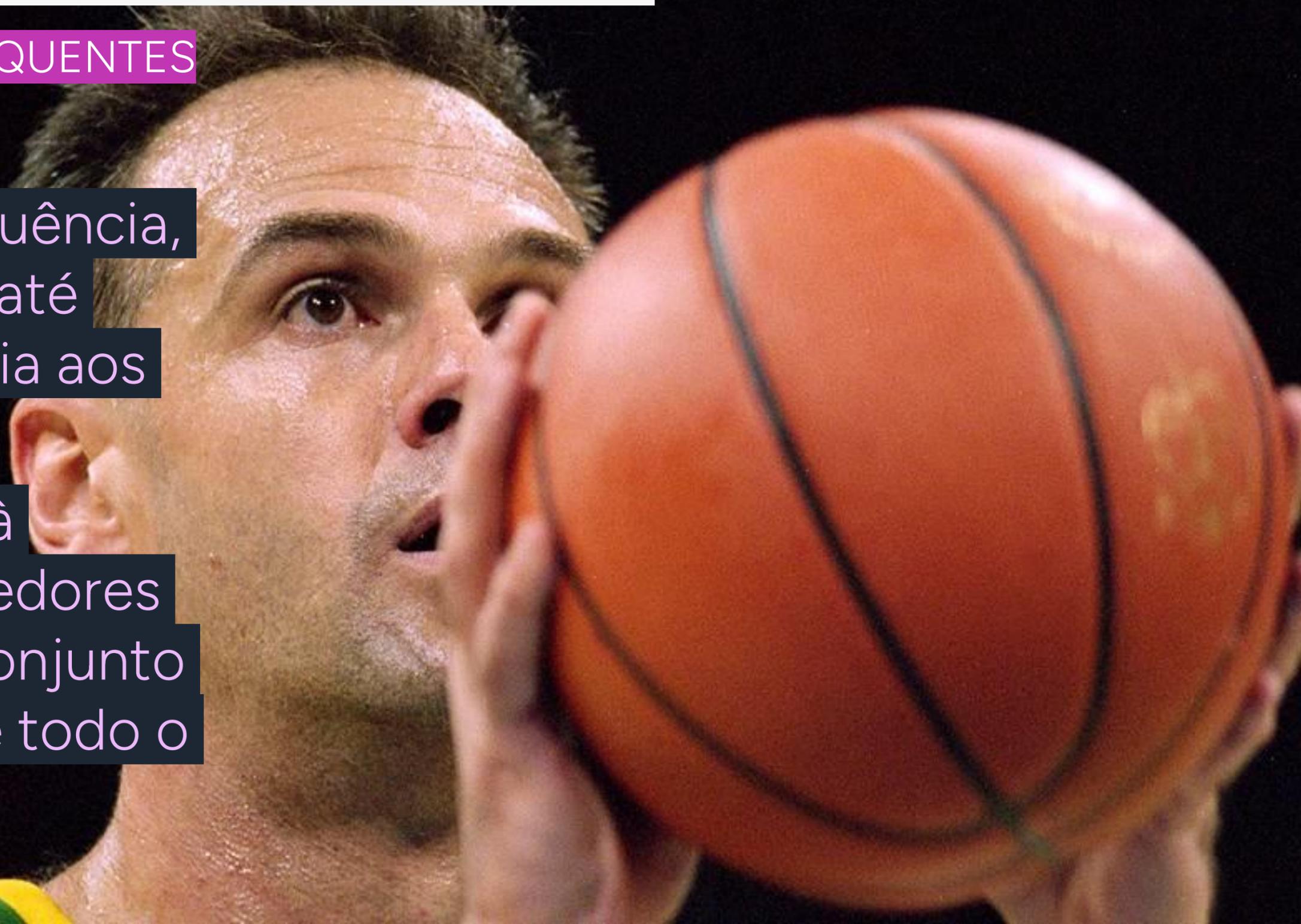
3

CONSISTÊNCIA

ENTREGAS FREQUENTES

Entregar software funcionando com frequência, na escala de semanas até meses, com preferência aos períodos mais curtos.

Pessoas relacionadas à negócios e desenvolvedores devem trabalhar em conjunto e diariamente, durante todo o curso do projeto

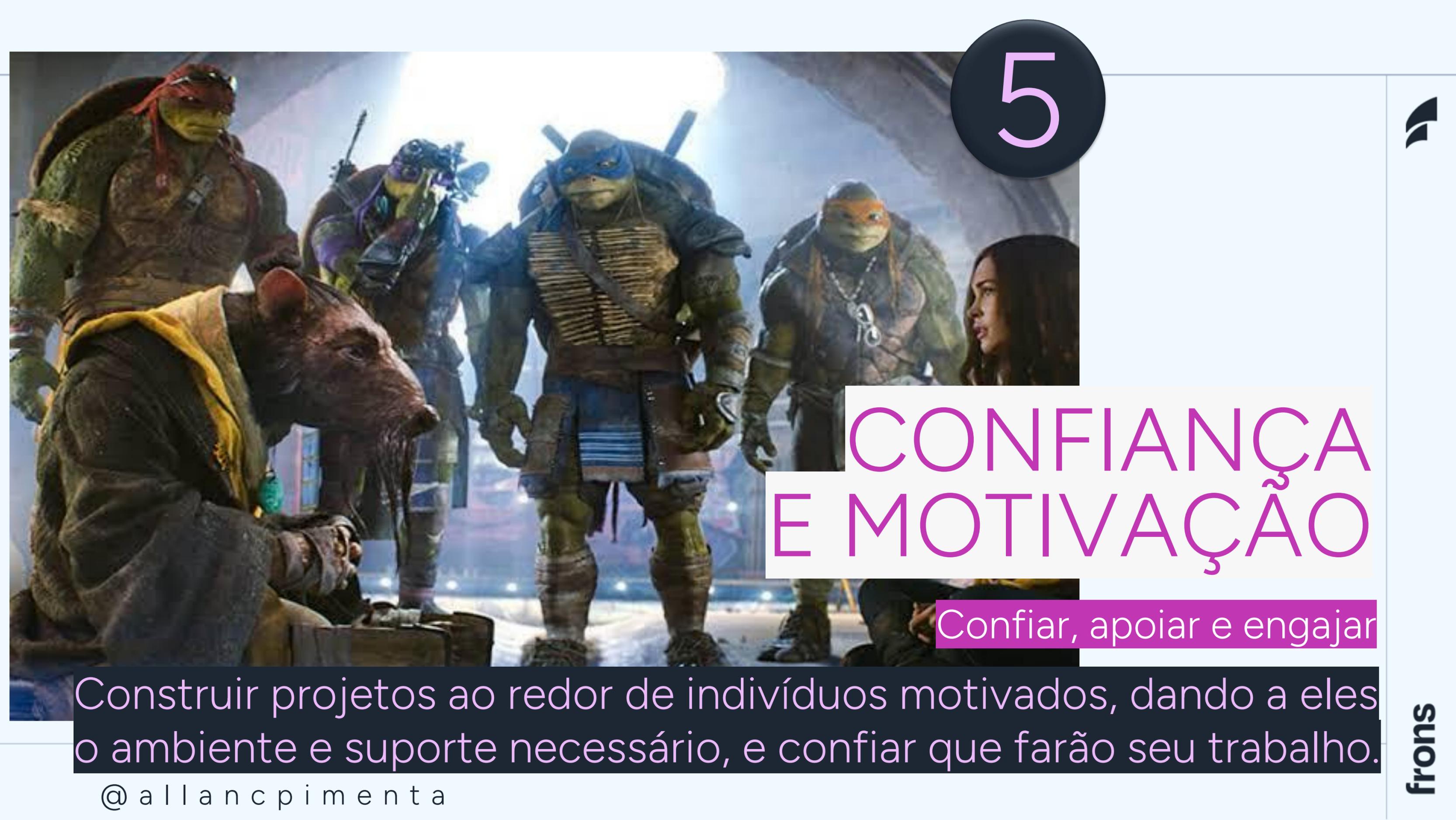




4

TRABALHO EM EQUIPE

Pessoas relacionadas à negócios e desenvolvedores devem trabalhar em conjunto e diariamente, durante todo o curso do projeto.



5

CONFIANÇA E MOTIVAÇÃO

Confiar, apoiar e engajar

Construir projetos ao redor de indivíduos motivados, dando a eles o ambiente e suporte necessário, e confiar que farão seu trabalho.

@allancpimenta

6

OLHO NO OLHO

Conversas cara a cara.



O Método mais eficiente e eficaz de transmitir informações para, e por dentro de um time de desenvolvimento, é através de uma conversa cara a cara.

@allancpimenta



frons

7

FUNCIÓNA MENTO

Software funcional

Software funcional é a medida primária de progresso.

COMPREI UM RÁDIO RELÓGIO
TOP NA BREGANHA

NÃO
FUNCIONA... 🙄🙄

8

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Ambiente sustentável

Processos ágeis promovem um ambiente sustentável.

Os patrocinadores, desenvolvedores e usuários, devem ser capazes de manter indefinidamente, passos constantes.



EXECUÇÃO FOCADÁ

Contínua atenção à excelência

Contínua atenção à excelência
técnica e bom design, aumenta a
agilidade.



9



10

Simplicidade: a arte de maximizar a quantidade de trabalho que não precisou ser feito.



SIMPLICIDADE



11

TIMES AUTO-ORGANIZÁVEIS

Times auto-gerenciáveis.



As melhores arquiteturas, requisitos e designs emergem de times auto-organizáveis.



MELHORIA CONTÍNUA

Refletir, ajustar e otimizar

Em intervalos regulares, o time reflete em como ficar mais efetivo, então, se ajustam e otimizam seu comportamento de acordo.



LIDERANÇA ÁGIL NÃO É SOBRE

FERRAMENTAS...

É SOBRE SE TORNAR UMA

FERRAMENTA DE EVOLUÇÃO

DENTRO DA SUA EMPRESA.

OS 3 C'S DO LÍDER ÁGIL



CONFIANÇA

descentralização,
autonomia

metas,
regras,
visão

CLAREZA

ciclos
curtos,
progressos
frequentes

CADÊNCIA





SE NÃO HÁ CLAREZA,
NÃO HÁ LIDERANÇA.

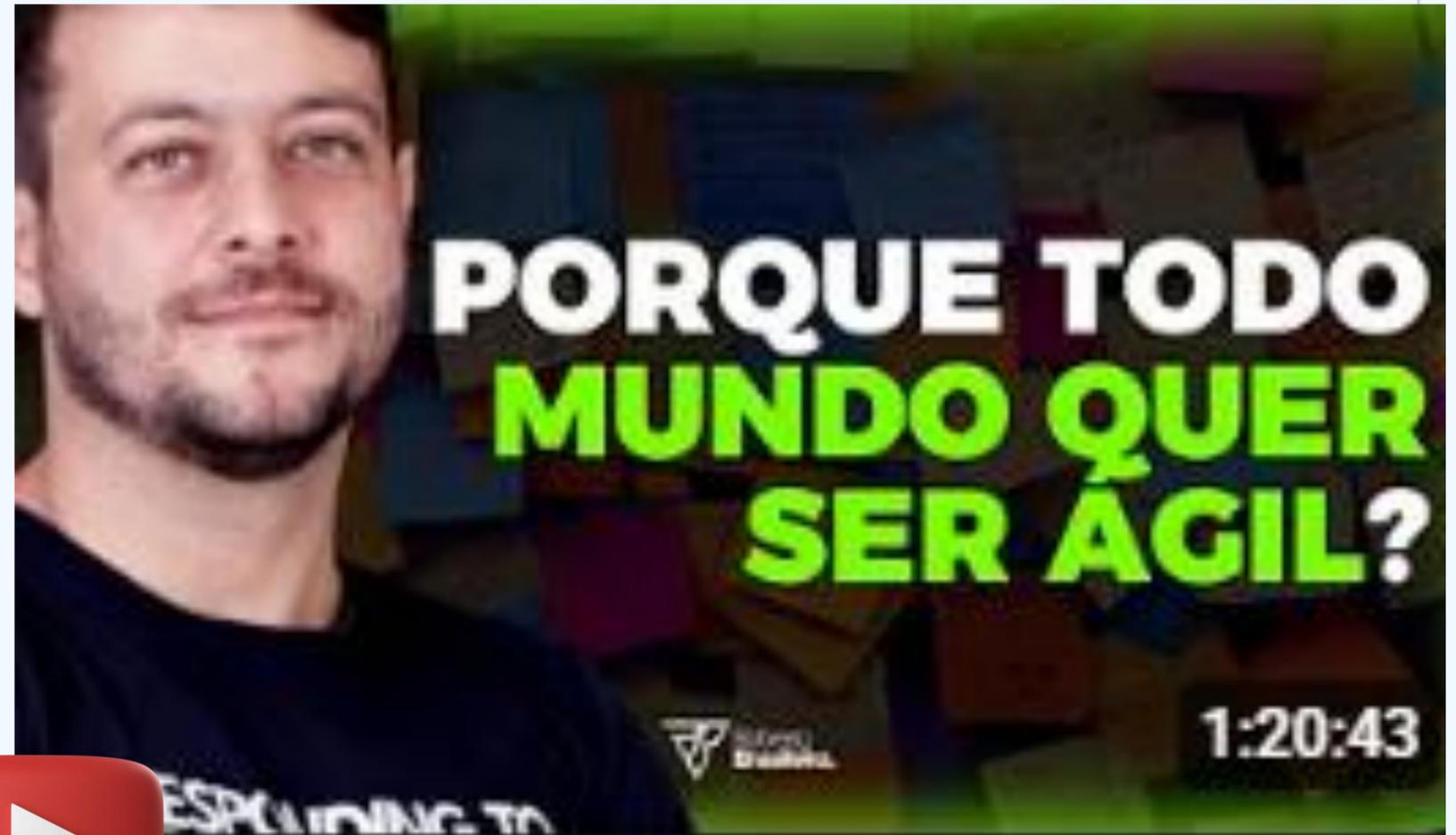
SE NÃO HÁ CONFIANÇA,
NÃO HÁ COLABORAÇÃO.

SE NÃO HÁ CADÊNCIA,
NÃO HÁ PROGRESSO.

Continue *aprendendo*



SCRUM. A ARTE DE FAZER O DOBRO DO TRABALHO NA METADE DO TEMPO



PORQUE TODA EMPRESA QUER SER ÁGIL (A VERDADE!) | ROBERTO BRSASILEIRO

<https://www.youtube.com/watch?v=Zg3xQklKxk0>

@allanpimenta



Pense grande,
comece
pequeno e
aprenda rápido.

Jeff Bezos



frons[®]

MÓDULO 03

Management 3.0 *na prática*



• O modelo que cria ambientes de crescimento

@allanpimenta

A liderança é
uma jornada,
não um destino.

Jurgen Appelo

@allanpimenta



frons

Em muitas organizações, a gestão é o maior obstáculo para o desenvolvimento ágil bem-sucedido. Infelizmente, orientações confiáveis sobre gestão ágil têm sido escassas. Agora, o gerente líder em gestão ágil, Jurgen Appelo, preenche essa lacuna, apresentando uma **abordagem realista para liderar, gerenciar e desenvolver sua equipe ou organização ágil**.

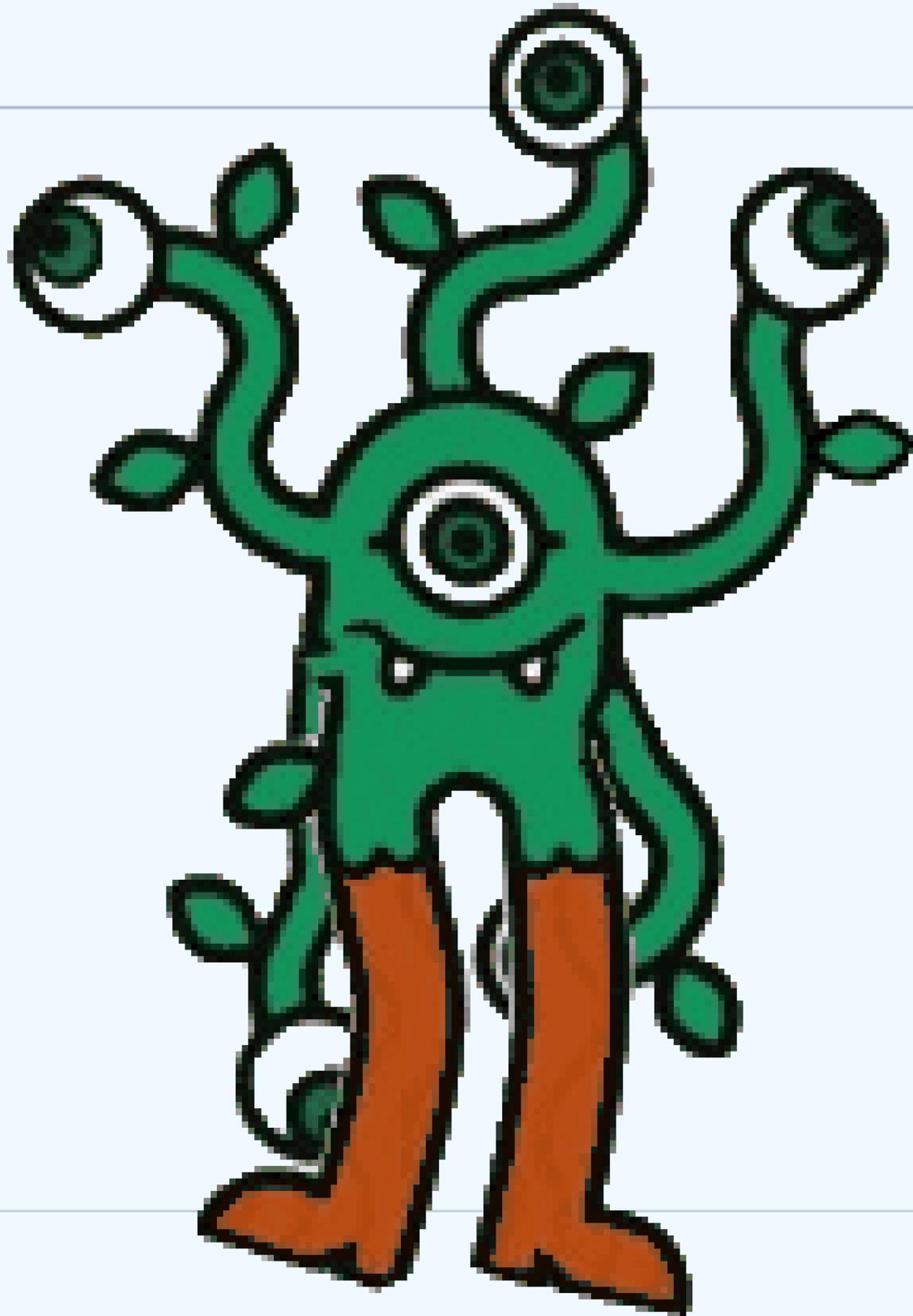
Escrevendo para gerentes e desenvolvedores em transição para a gestão, Appelo compartilha **insights baseados na moderna teoria dos sistemas complexos**, refletindo a intensa complexidade do desenvolvimento de software moderno.

O modelo de Gestão 3.0 de Appelo **reconhece que as organizações atuais são sistemas vivos em rede; e que a gestão é principalmente sobre pessoas e relacionamentos**.

A Gestão 3.0 não oferece meras listas de verificação ou prescrições a serem seguidas à risca; em vez disso, aprofunda sua compreensão de como as organizações e equipes ágeis funcionam e fornece ferramentas para resolver seus próprios problemas. Com base em sua vasta experiência como gerente ágil, **o autor identifica as práticas mais importantes da gestão ágil e ajuda você a aprimorar cada uma delas**.

@allanpimenta

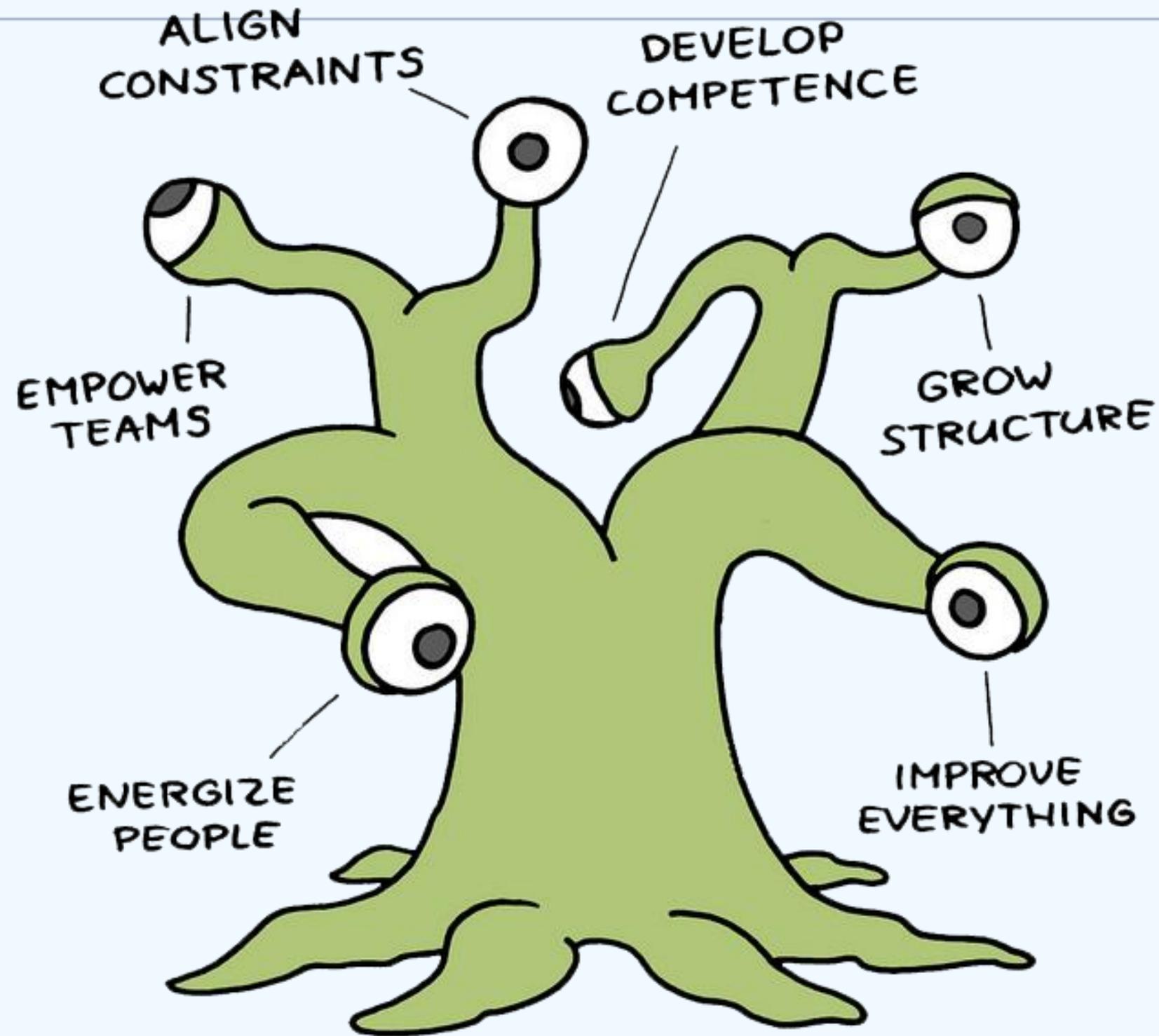


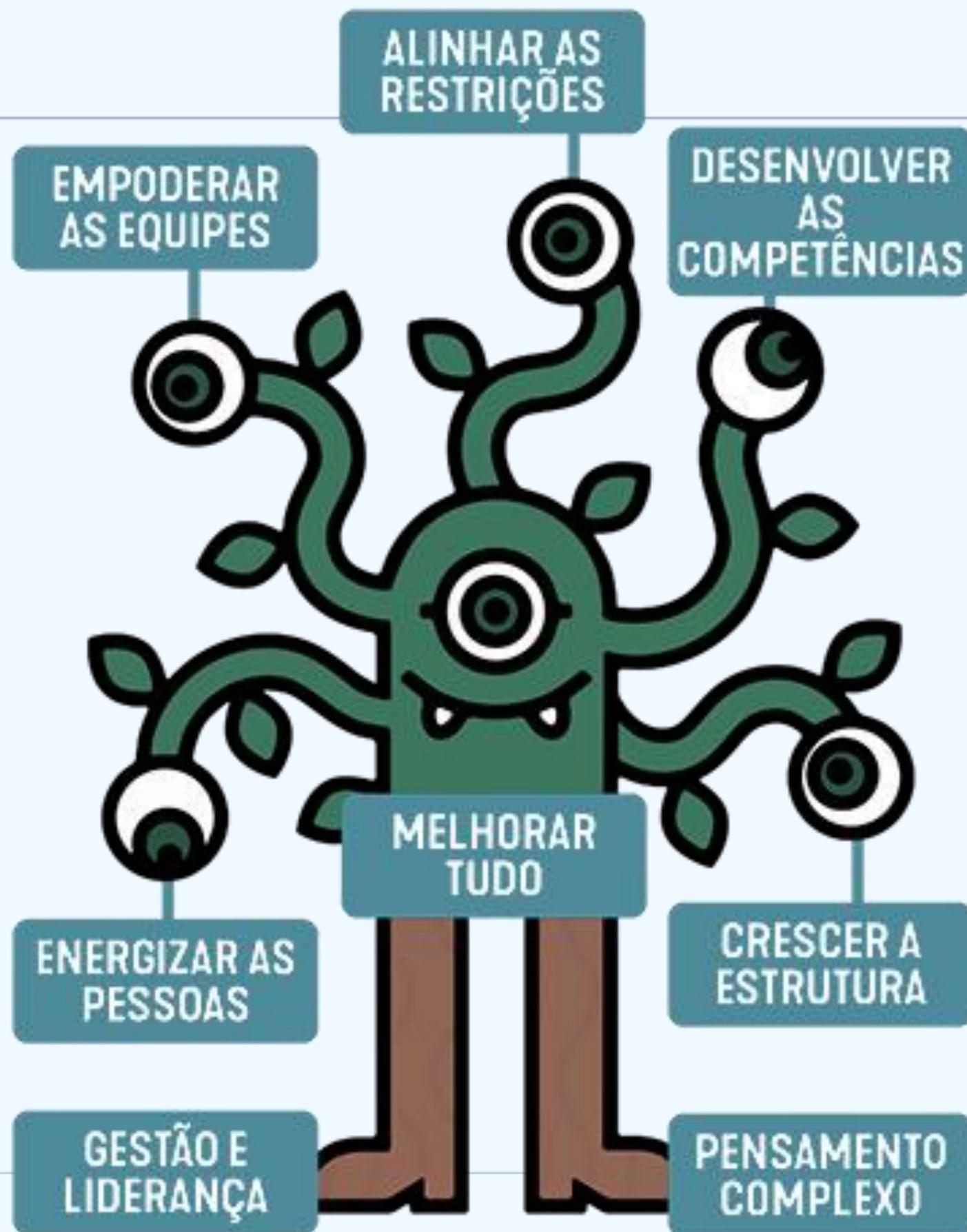


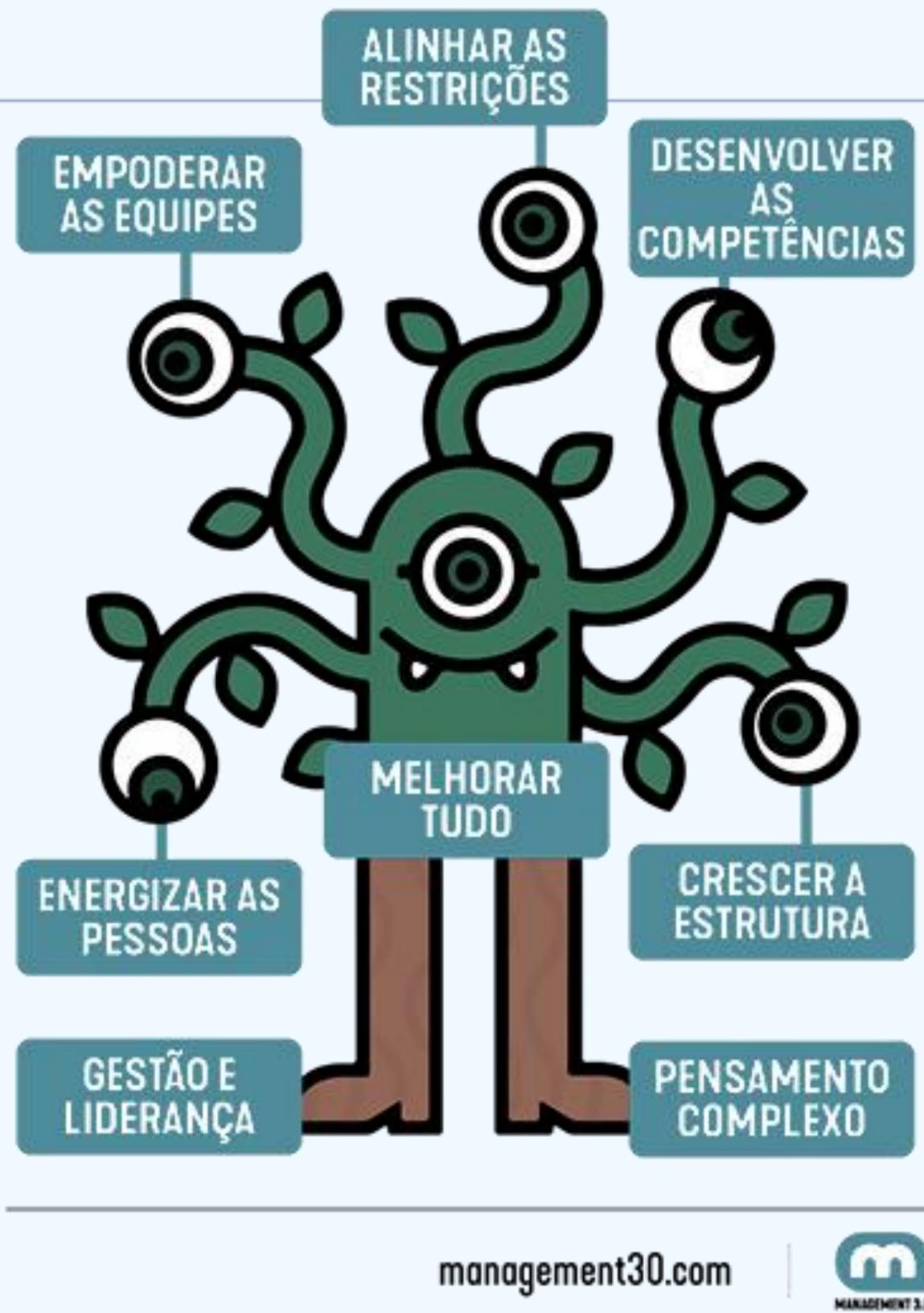
@allancpimenta



frons







De acordo com Martie, é importante melhorar tudo:

PESSOAS, EQUIPES E ORGANIZAÇÕES precisam melhorar continuamente para adiar o fracasso o máximo possível.

CONTROLADO

X

ÁGIL



SEGURANÇA

X

AUTONOMIA



A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

1ª RI – 1780 – mecanização – motor a vapor

2ª RI – 1870 – produção em massa – eletricidade

3ª RI – 1950 – digitalização – automação

4ª RI – 2000 – informação – inteligência artificial

Pessoas como peças de uma engrenagem (visão mecanicista)

COMANDO E CONTROLE

Fui recolocado
Equipe azeitada
Fulano foi desligado

Um bom líder é a chave

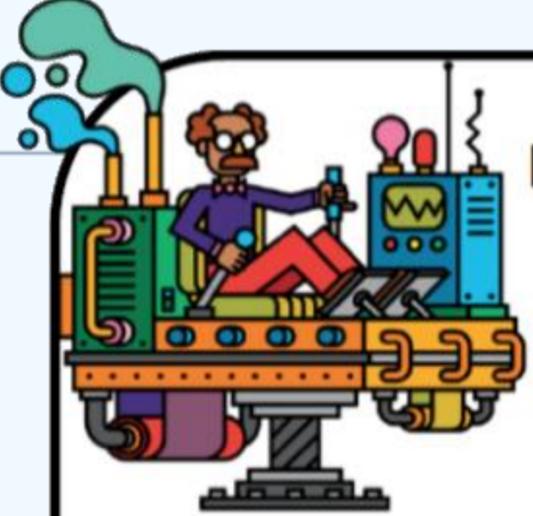
CULTURA DA MAQUIAGEM ÁGIL

Organizações como organismos vivos

GESTÃO DISTRIBUÍDA

@allancpimenta

Management 1.0:
Leaders assume that improvement of the whole requires monitoring, repairing, and replacing the parts.



Management 2.0:
Everyone recognizes that "people are the most valuable assets" and that managers have to become "servant leaders". But, at the same time, managers prefer to stick to the hierarchy.



Management 3.0:
Some people think of an organization as a community or a city. In a community or city, everyone is (partly) responsible for contributing to its success and a few are responsible for the whole.



NEGÓCIOS

INSTITUIÇÃO

SOCIEDADE

HIERÁRQUICO

CONTROLADOR

SIMPLES

CONTROLÁVEL

PREVISÍVEL

LENTO

ESTÁVEL

SOCIEDADE INDUSTRIAL

SOCIEDADE PÓS-DIGITAL

INDIVÍDUO CONECTADO

COMPLEXO

INCONTROLÁVEL

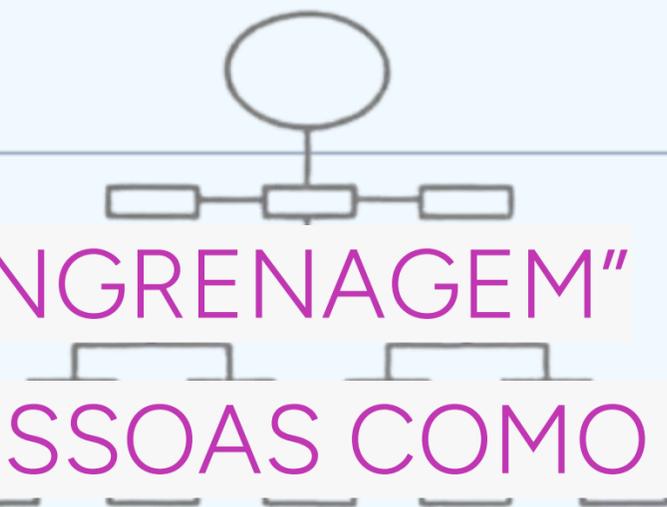
IMPREVISÍVEL

RÁPIDO

INSTÁVEL

CONTEXTO DE MUNDO

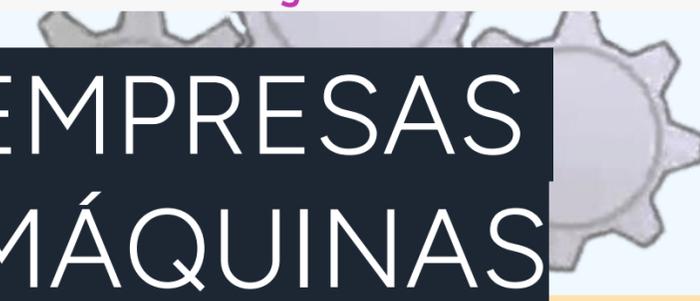




“ENGRENAGEM”

PESSOAS COMO PEÇAS

FUTURO COMO
PROJEÇÃO DO PASSADO



EMPRESAS
MÁQUINAS

SOCIEDADE
INDUSTRIAL



APRENDE E EVOLUI SEM PARAR
PESSOAS COMO CÉLULAS VIVAS
E SENSÍVEIS

CRÍTICAS E INTERATIVAS

SOCIEDADE
PÓS-DIGITAL

EMPRESAS
SISTEMAS VIVOS

CONTEXTO DE MUNDO



SISTEMA

é um conjunto de elementos
que trabalha de forma

INTERDEPENDENTE

com um propósito comum

A **gestão** é
importante
demais para ser
deixada apenas
para os **gerentes**.

Jurgen Appelo

@allancpimenta



frons



liderança pós-digital

LIDERANÇA SERVIDORA

INTELIGÊNCIA

EMOCIONAL

DIVERSIDADE

EQUIPES MULTICULTURAIS



Ambiente de Realização

Compromisso com a verdade

Autonomia para decidir

Expectativas claras

Propósito e significado

Desafio

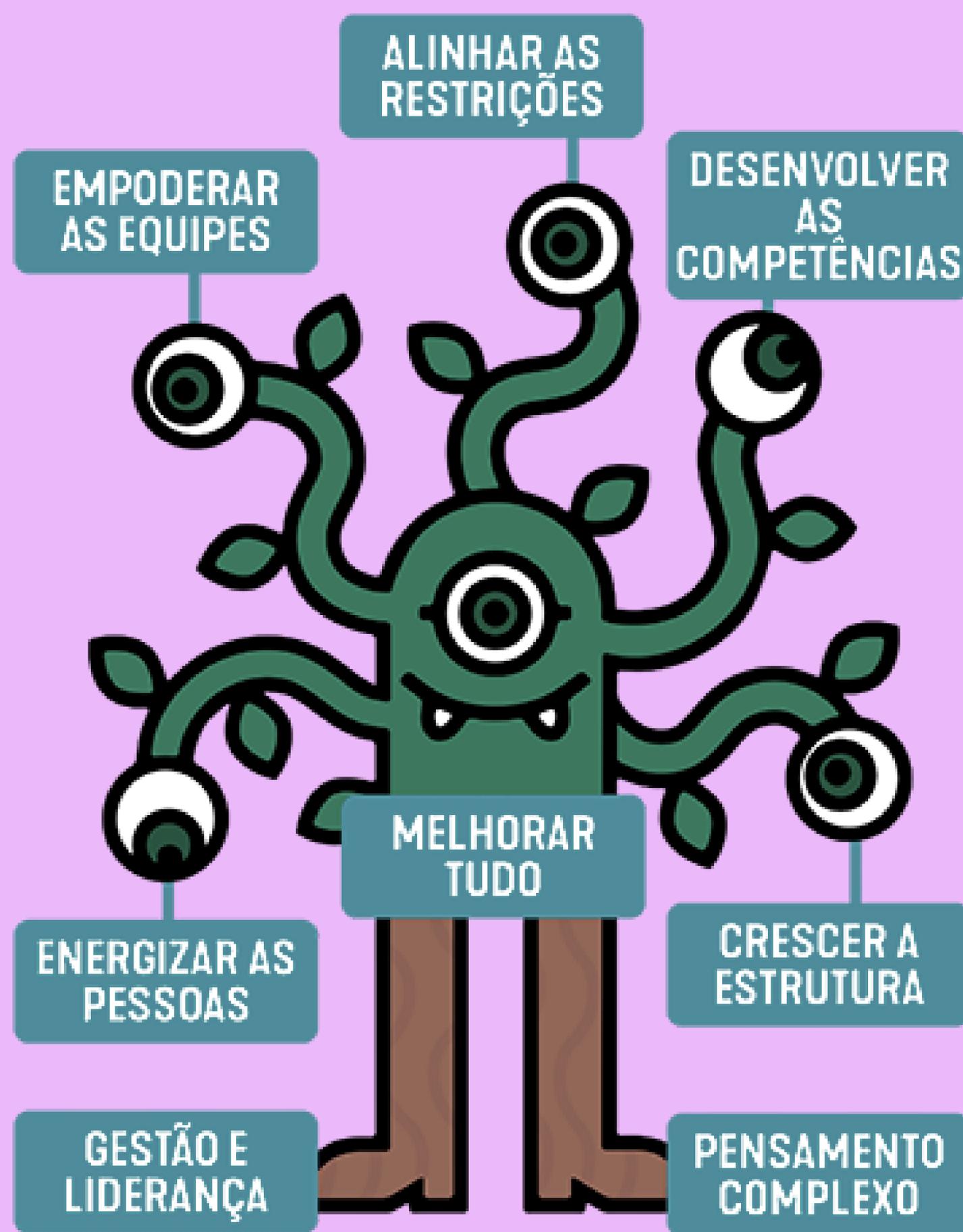
Celebrar





SE VOCÊ NÃO ENTENDE O JOGO,
VOCÊ NÃO ENTENDE AS REGRAS.

SE NÃO ENTENDE AS REGRAS,
NÃO SABE COMO JOGAR.





GESTÃO E
LIDERANÇA

LÍDER JARDINEIRO

Se você ainda acha que
gestão é responsabilidade só
do gestor... você já perdeu.

@allancpimenta

Quando o Guitarrista prepara o
solo



POR QUE 'LIDERAR PESSOAS' NÃO FUNCIONA MAIS

- Se não há sistema, sobra ruído.
- Se não há sistema, nasce o caos.
- Se não há sistema, tudo vira sobrecarga e microgestão.
- Pessoas não falham.
Sistemas falham.





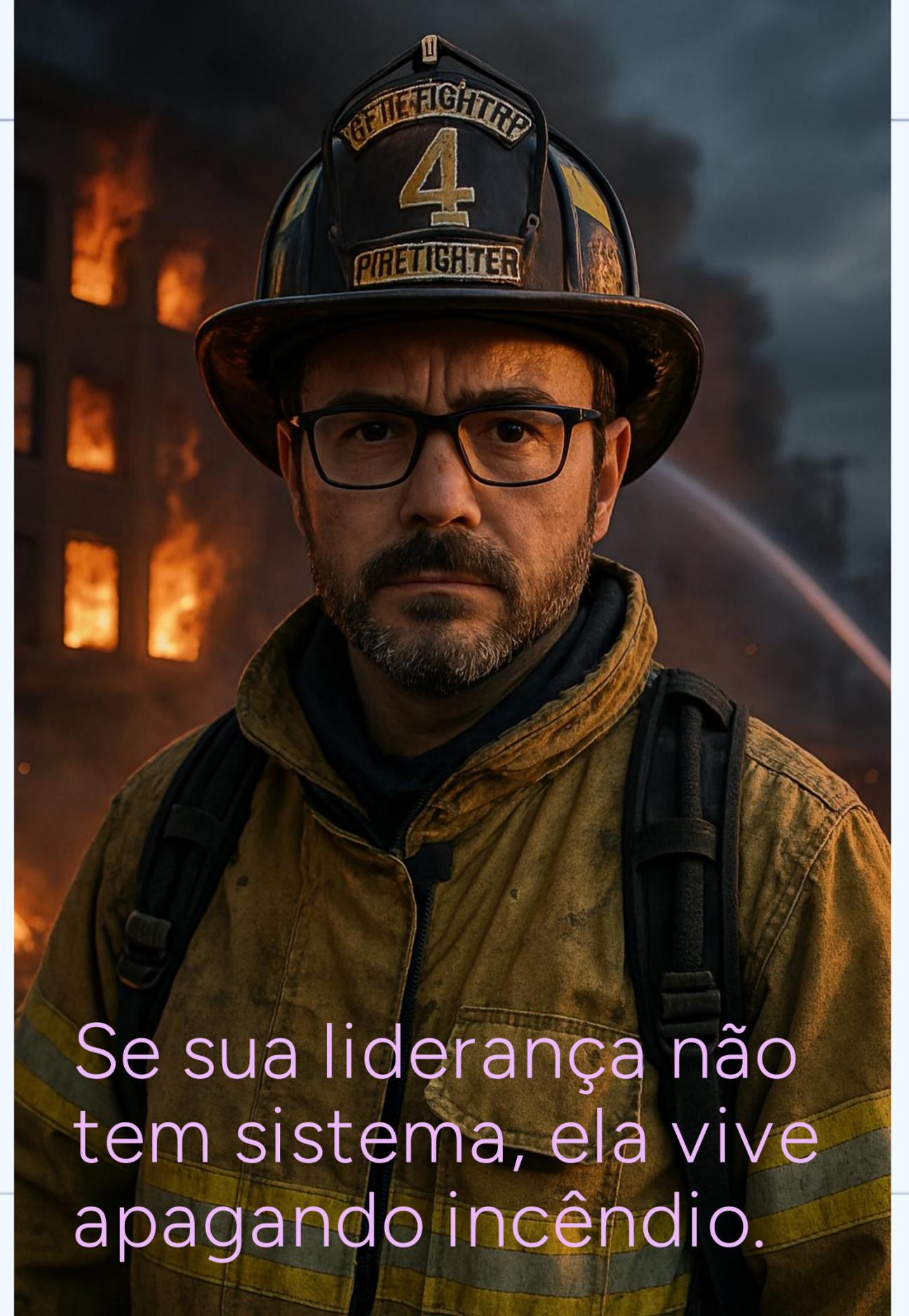
O LÍDER NÃO CONTROLA
PESSOAS, ELE CONTROLA
O SISTEMA QUE
INFLUENCIA AS PESSOAS.

A LIDERANÇA É UM SISTEMA VIVO

Com sistema, ela gera:

- ✓ Clareza
- ✓ Ritmo
- ✓ Feedback constante
- ✓ Desenvolvimento contínuo
- ✓ Fluxo sem gargalos

@allanpimenta



Se sua liderança não tem sistema, ela vive apagando incêndio.



frons

OS 5 SISTEMAS DA LIDERANÇA ÁGIL

1. CLAREZA

→ CLAREZA SEM RITMO → VIRA ILUSÃO.

2. FLUXO

→ FLUXO SEM FEEDBACK → VIRA FRUSTRAÇÃO.

3. FEEDBACK

→ FEEDBACK SEM FLUXO → VIRA PERDA DE TEMPO

4. DESENVOLVIMENTO

→ DESENVOLVIMENTO SEM CLAREZA → VIRA HOBBY.

5. RITMO

→ RITMO SEM FLUXO → VIRA RITUAL VAZIO.

SISTEMA 5: RITMO

→ A cadência que faz tudo funcionar.

Clareza não se sustenta, Fluxo não anda, Feedback não acontece.

→ Rituais, reuniões, ciclos, cadência semanal e quinzenal.

Sem ritmo:

Ciclos que começam e não terminam. Sobrecarga.

OS 5 SISTEMAS DA LIDERANÇA ÁGIL

1. CLAREZA
2. FLUXO
3. FEEDBACK
4. DESENVOLVIMENTO
5. RITMO

@allancpimenta



OS 5 SISTEMAS DA LIDERANÇA ÁGIL

1. CLAREZA

2. FLUXO

3. FEEDBACK

4. DESENVOLVIMENTO

5. RITMO

SISTEMA 1: CLAREZA

→ As pessoas sabem o que é sucesso.

→ Todos sabem o que é prioridade.

→ Existe contexto, visão e direção.

Sem Clareza:

→ Time perdido, retrabalho, desalinhamento, ansiedade, decisões ruins.

OS 5 SISTEMAS DA LIDERANÇA ÁGIL

1. CLAREZA

2. FLUXO

3. FEEDBACK

4. DESENVOLVIMENTO

5. RITMO

SISTEMA 2: FLUXO

→ O trabalho anda. As coisas não travam.

→ As demandas estão visíveis, organizadas, com limites de WIP.

→ O sistema flui com leveza, foco e entrega.

Sem fluxo:

→ Multitarefa, gargalos, estresse, sensação de trabalhar muito e não entregar.

OS 5 SISTEMAS DA LIDERANÇA ÁGIL

1. CLAREZA

2. FLUXO

3. FEEDBACK

4. DESENVOLVIMENTO

5. RITMO

SISTEMA 3: FEEDBACK

- Feedback constante, no jogo, no calor da execução.
- Correção de rota rápida.
- Cultura de transparência, segurança psicológica e evolução.

Sem feedback:

- Cultura de silêncio.
- Agressividade velada ou passiva.
- Times que não sabem se estão acertando ou errando.

OS 5 SISTEMAS DA LIDERANÇA ÁGIL

1. CLAREZA

2. FLUXO

3. FEEDBACK

4. DESENVOLVIMENTO

5. RITMO

SISTEMA 4: DESENVOLVIMENTO

- Pessoas crescem.
- Há evolução contínua, não só técnica, mas comportamental, relacional e de entrega.
- Desenvolvimento não é discurso. É prática visível.

Sem desenvolvimento:

- Gente estagnada.
- Desmotivação crônica.
- Rotatividade, mediocridade, baixo senso de pertencimento.

OS 5 SISTEMAS DA LIDERANÇA ÁGIL

1. CLAREZA

→ CLAREZA SEM RITMO → VIRA ILUSÃO.

2. FLUXO

→ FLUXO SEM FEEDBACK → VIRA FRUSTRAÇÃO.

3. FEEDBACK

→ FEEDBACK SEM FLUXO → VIRA PERDA DE TEMPO

4. DESENVOLVIMENTO

→ DESENVOLVIMENTO SEM CLAREZA → VIRA HOBBY.

5. RITMO

→ RITMO SEM FLUXO → VIRA RITUAL VAZIO.

SISTEMA 5: RITMO

→ A cadência que faz tudo funcionar.

Clareza não se sustenta, Fluxo não anda, Feedback não acontece.

→ Rituais, reuniões, ciclos, cadência semanal e quinzenal.

Sem ritmo:

Ciclos que começam e não terminam. Sobrecarga.

OS 5 SISTEMAS DA LIDERANÇA ÁGIL

1. CLAREZA

→ CLAREZA SEM RITMO → VIRA ILUSÃO.

2. FLUXO

→ FLUXO SEM FEEDBACK → VIRA FRUSTRAÇÃO.

3. FEEDBACK

→ FEEDBACK SEM FLUXO → VIRA PERDA DE TEMPO

4. DESENVOLVIMENTO

→ DESENVOLVIMENTO SEM CLAREZA → VIRA HOBBY.

5. RITMO

→ RITMO SEM FLUXO → VIRA RITUAL VAZIO.

SISTEMA 5: RITMO

→ A cadência que faz tudo funcionar.

Clareza não se sustenta, Fluxo não anda, Feedback não acontece.

→ Rituais, reuniões, ciclos, cadência semanal e quinzenal.

Sem ritmo:

Ciclos que começam e não terminam. Sobrecarga.

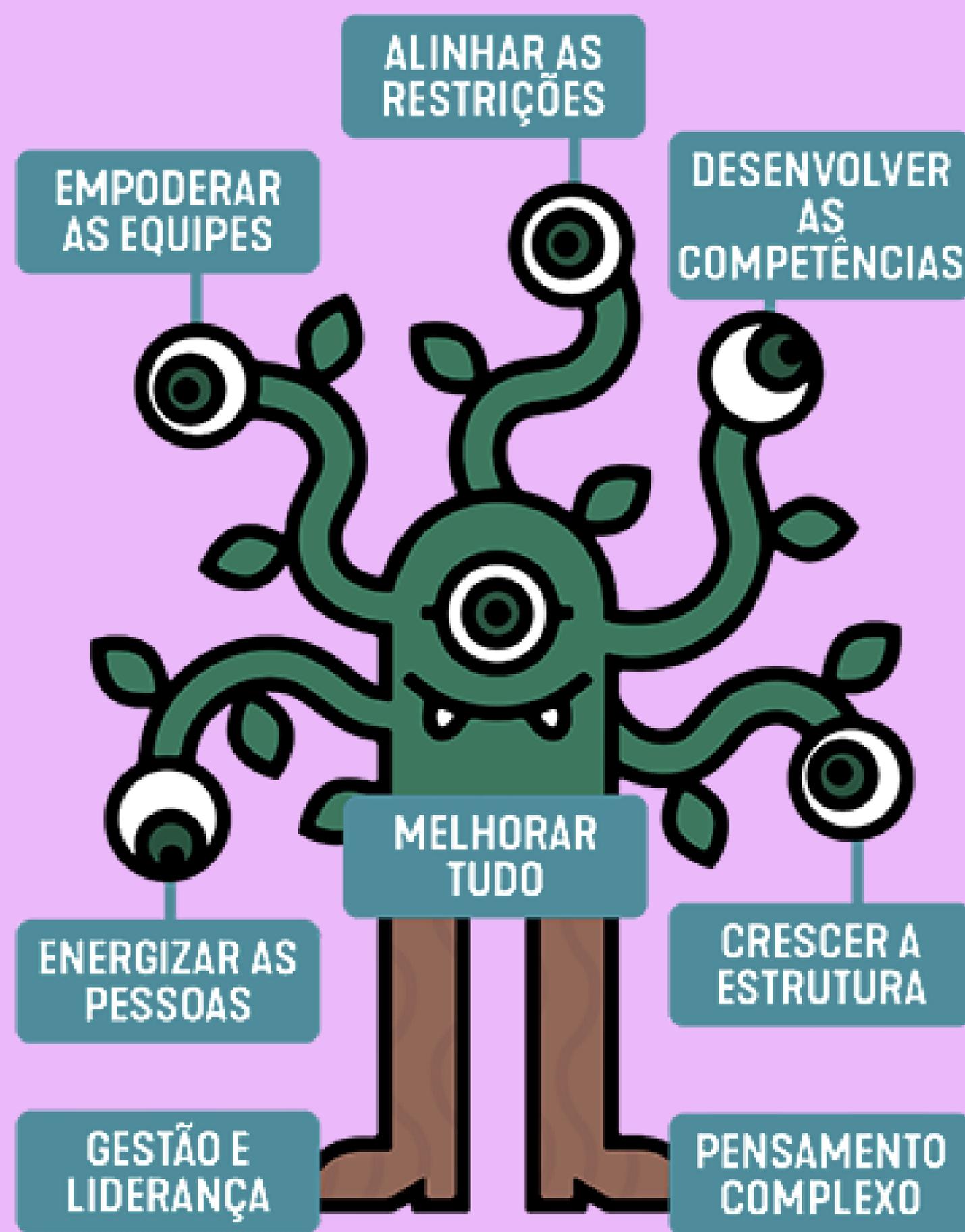
→ Autonomia sem accountability é só bagunça.

→ Método: papéis claros, limites de decisão, indicadores visíveis.

AUTONOMIA COM RESPONSABILIDADE

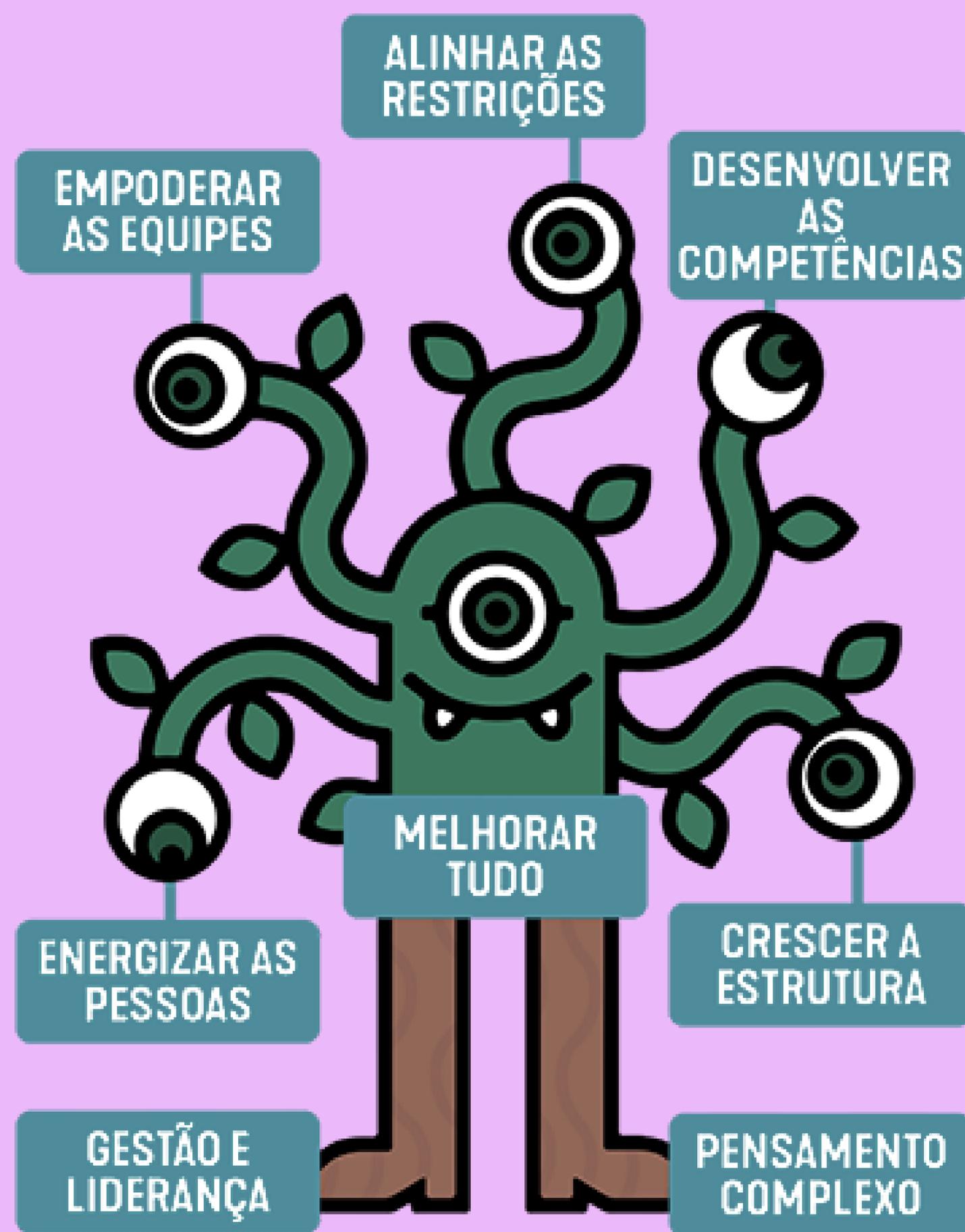
@allanpimenta

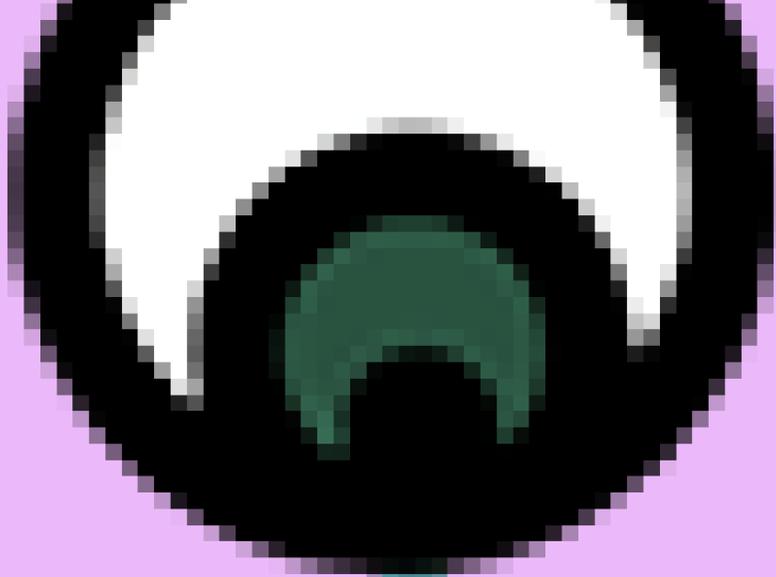




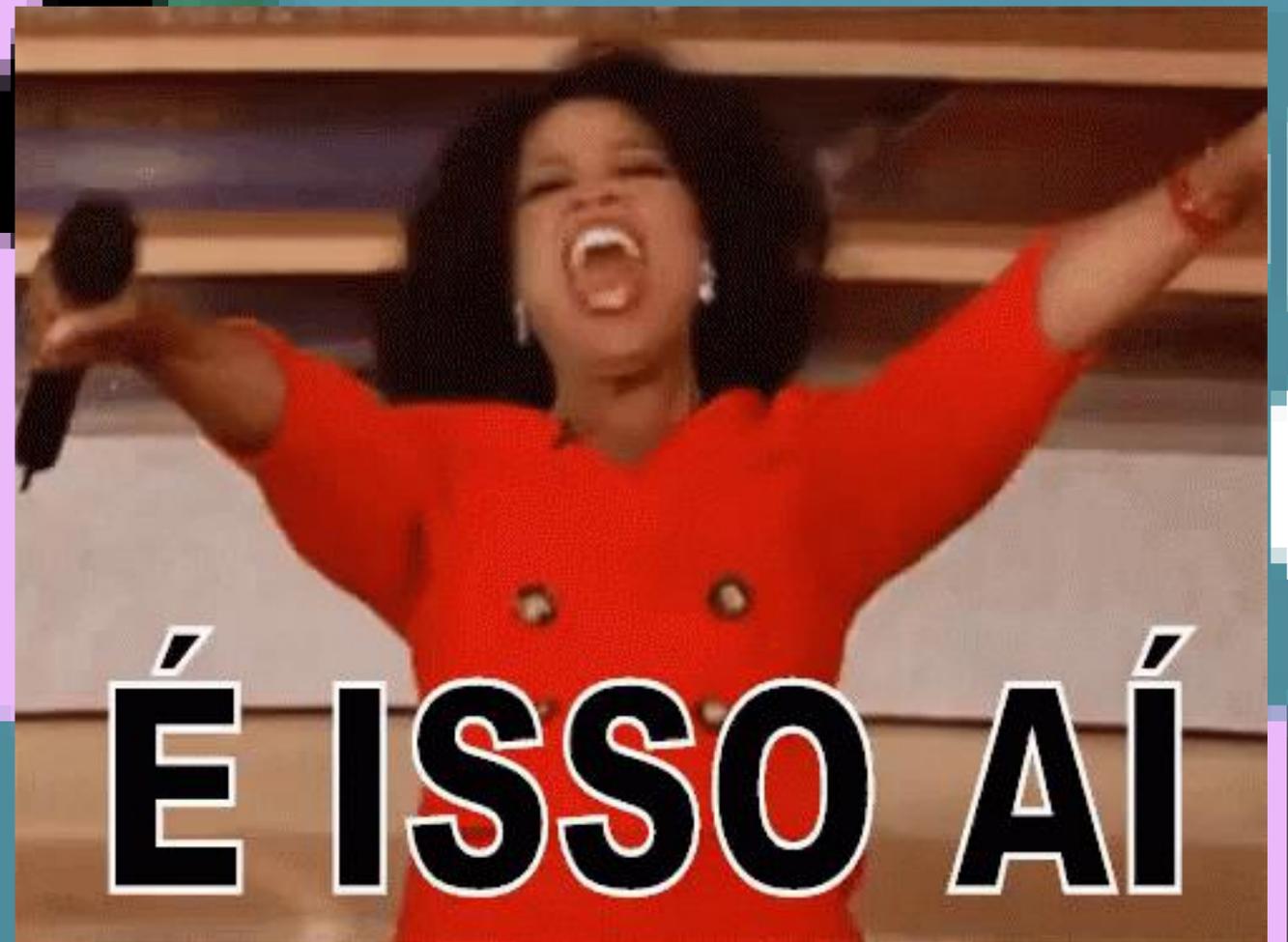


PENSAMENTO
COMPLEXO





ENERGIZAR AS
PESSOAS



É ISSO AÍ

R
O



TÁTICO

MOTIVAÇÃO

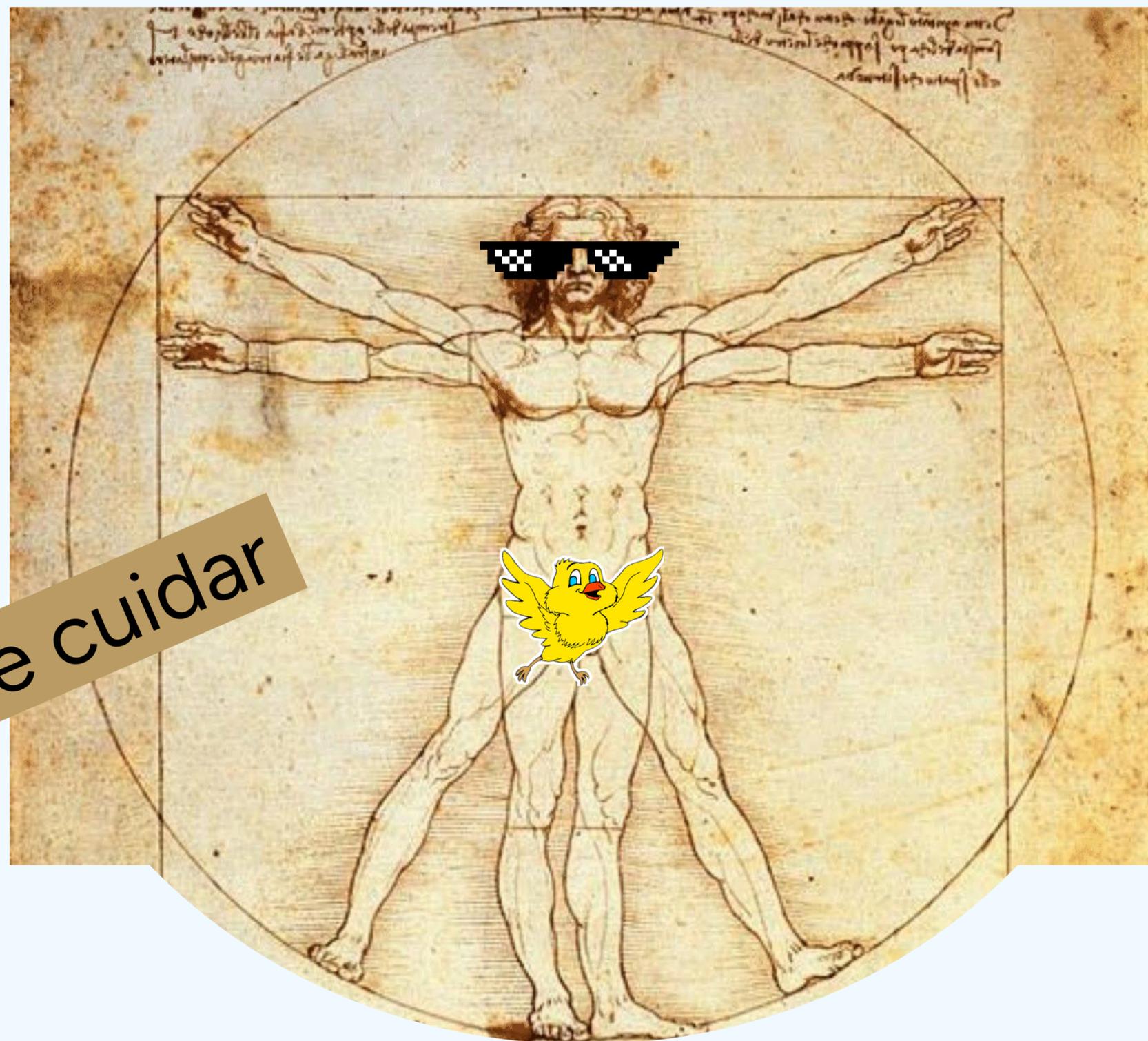
X

ESTRATÉGICO

ENGAJAMENTO



É tudo sobre cuidar
de gente!



@allanpimenta



**E TEM GENTE
DE TODO JEITO!**

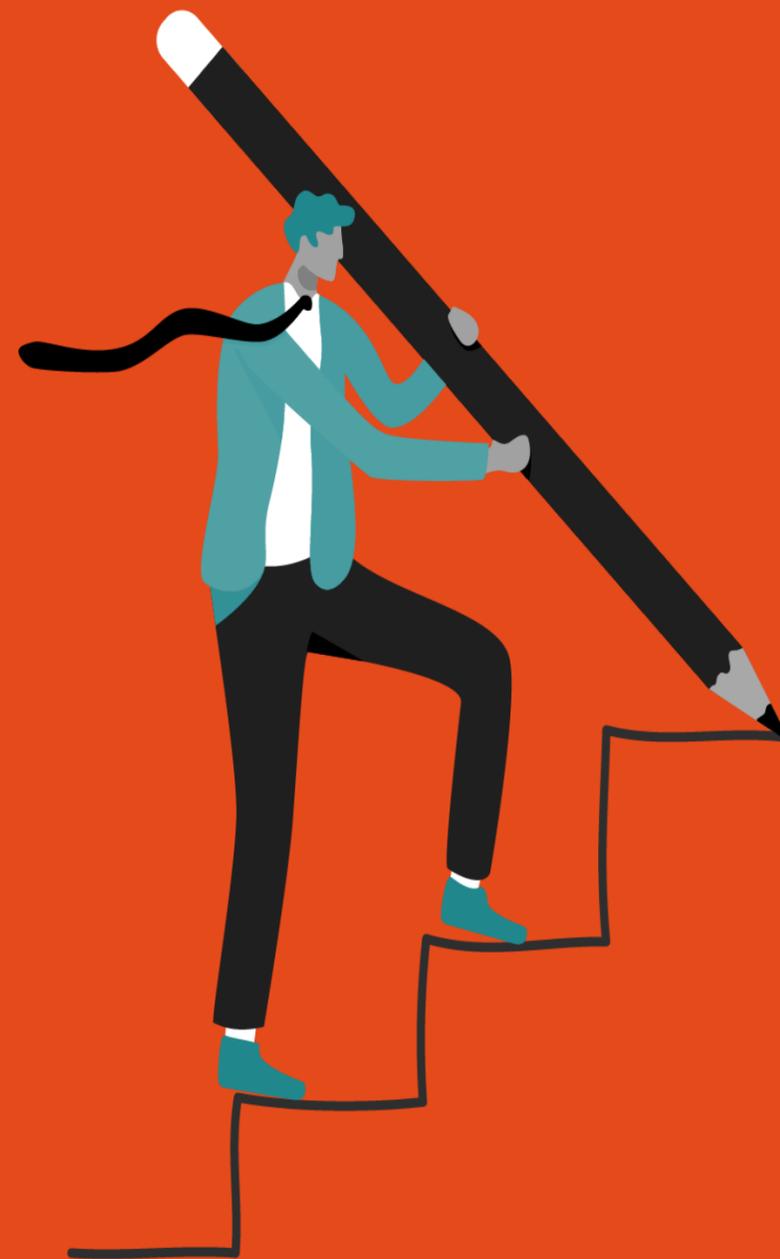
@allanpimenta



frons



E SE VOCÊ PARAR DE
PENSAR EM RETENÇÃO DE
PROFISSIONAIS E
COMEÇAR A PENSAR EM
CONEXÃO COM PESSOAS?



Motivação
Extrínseca

vs.

Intrínseca

Motivação Extrínseca

Ineficiente em
situações que
requerem criatividade

AMEAÇA E RECOMPENSA

STICKS & CARROTS



Motivação Intrínseca

Complexo e trabalhoso

3 fatores
potencializam
os resultados



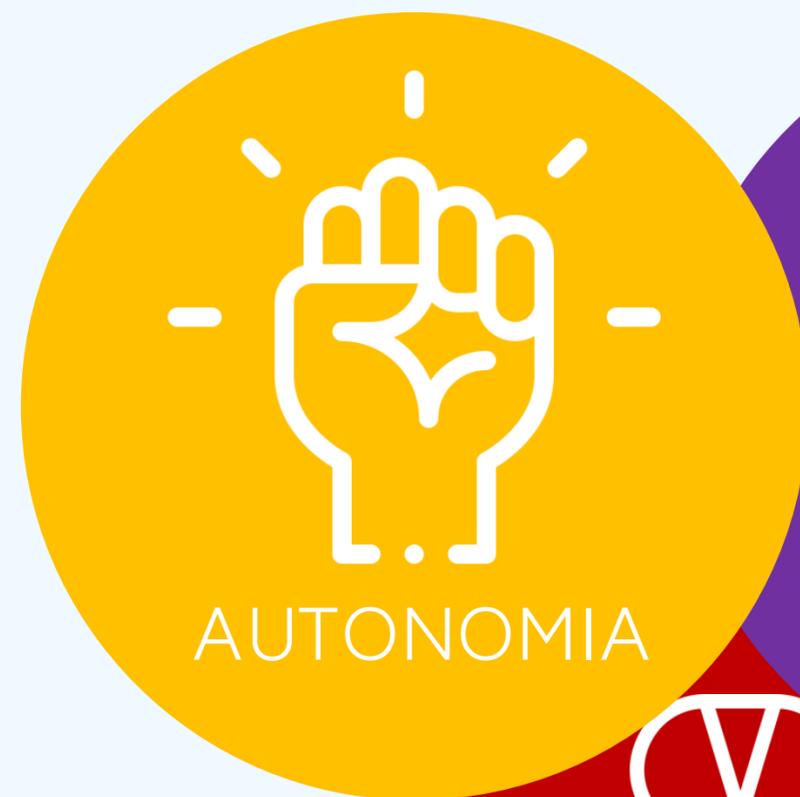


Desejo de Ser auto suficiente

Motivação Intrínseca

Complexo e trabalhoso

3 fatores
potencializ
am os
resultados



AUTONOMIA



PROPÓSITO



EXCELÊNCIA

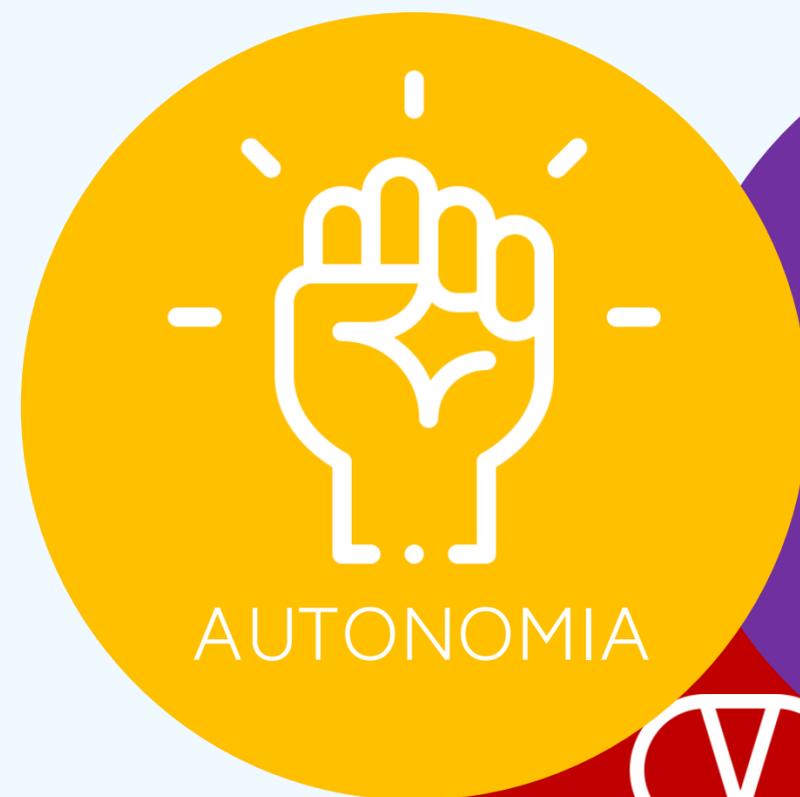


Desejo de ser melhor em algo

Motivação Intrínseca

Complexo e trabalhoso

3 fatores
potencializam
os resultados





Desejo de significado

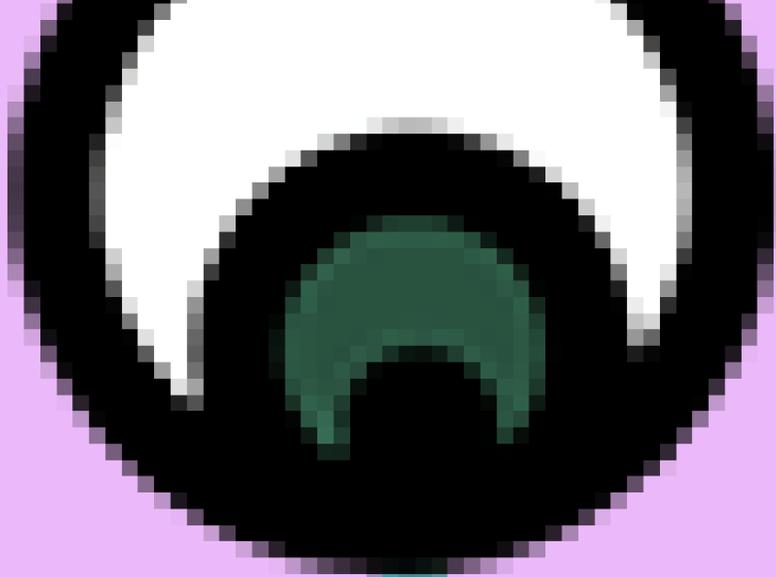


Motivação Intrínseca

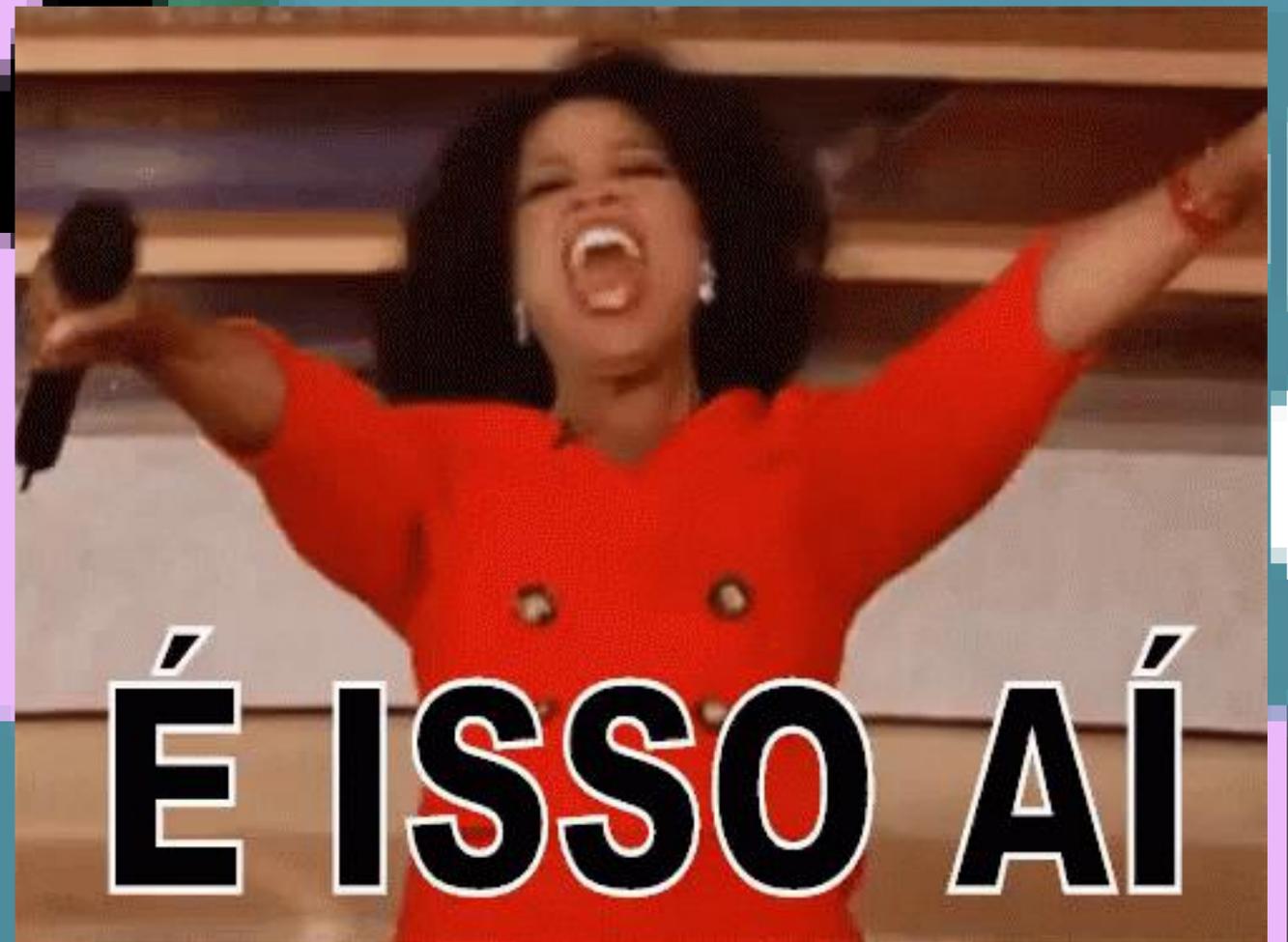
Complexo e trabalhoso

3 fatores
potencializam
os resultados



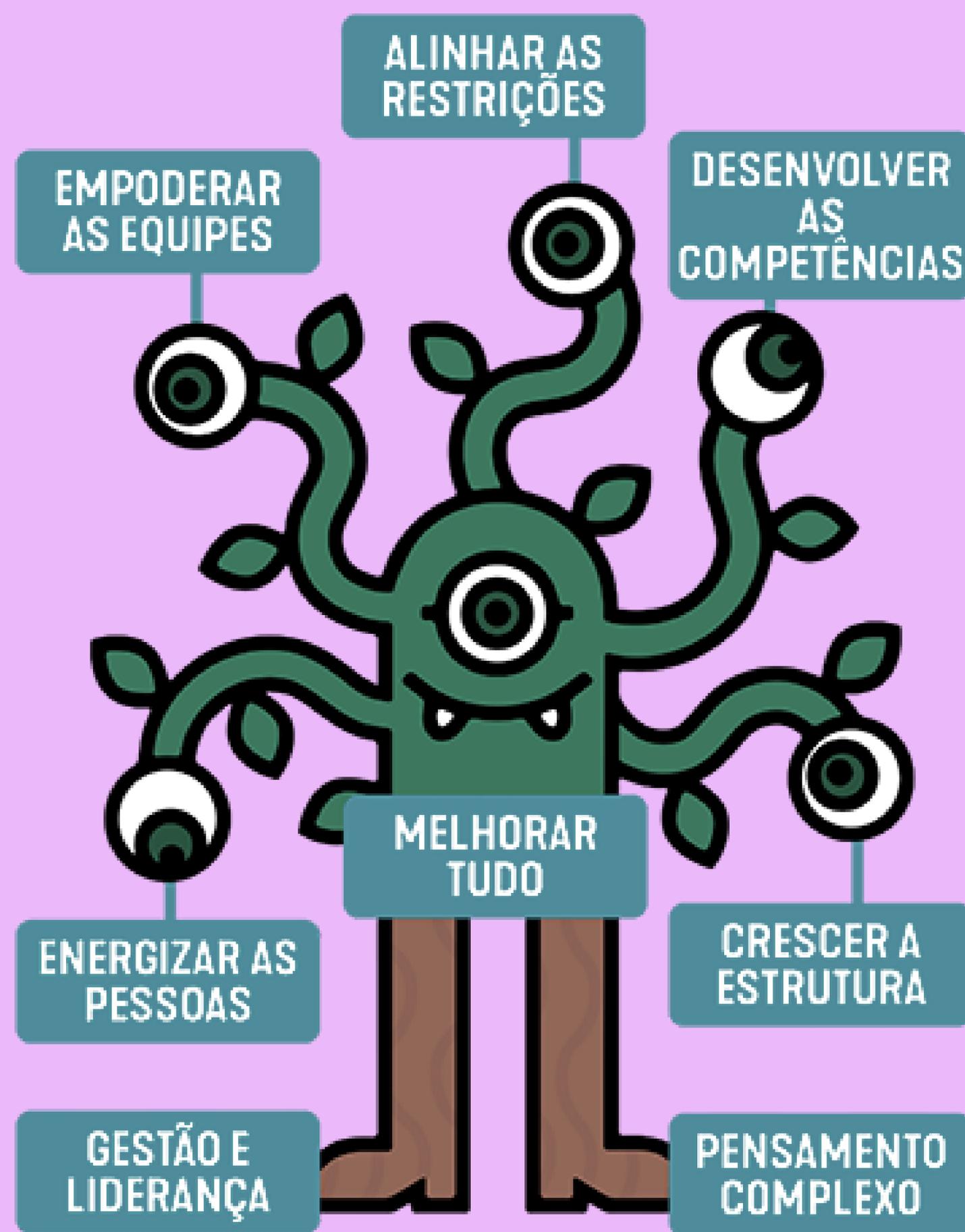


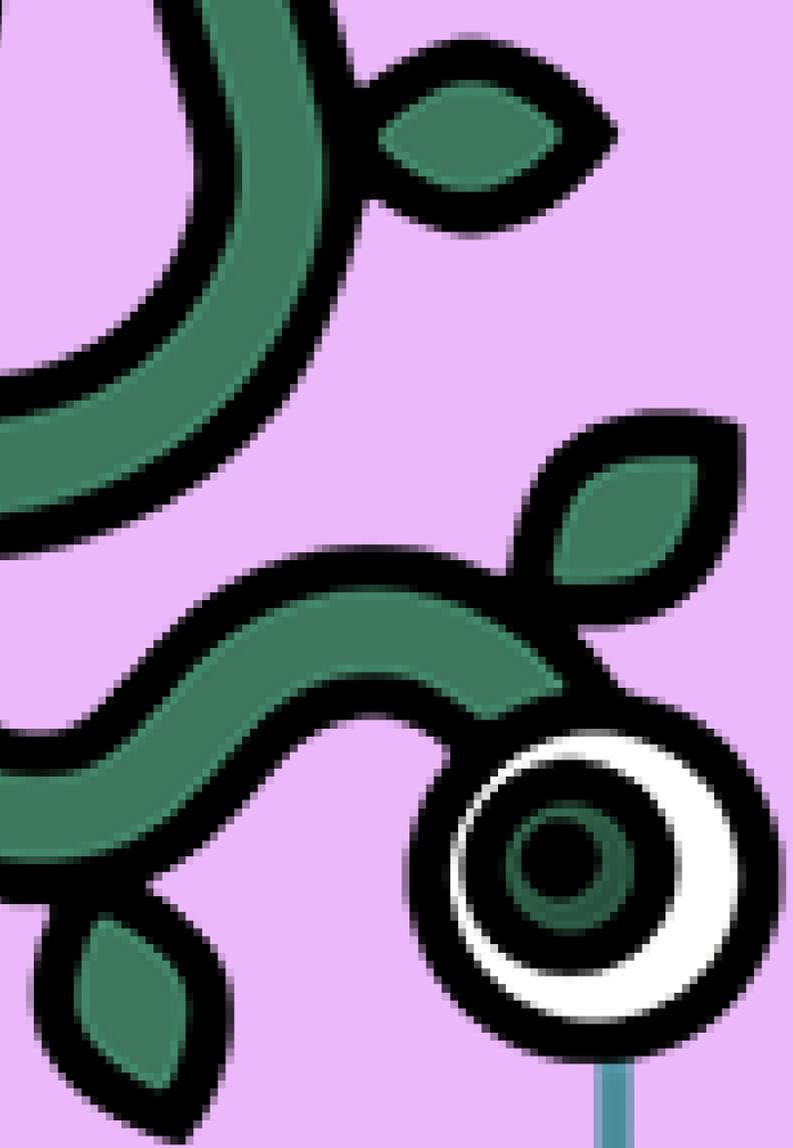
ENERGIZAR AS
PESSOAS



É ISSO AÍ

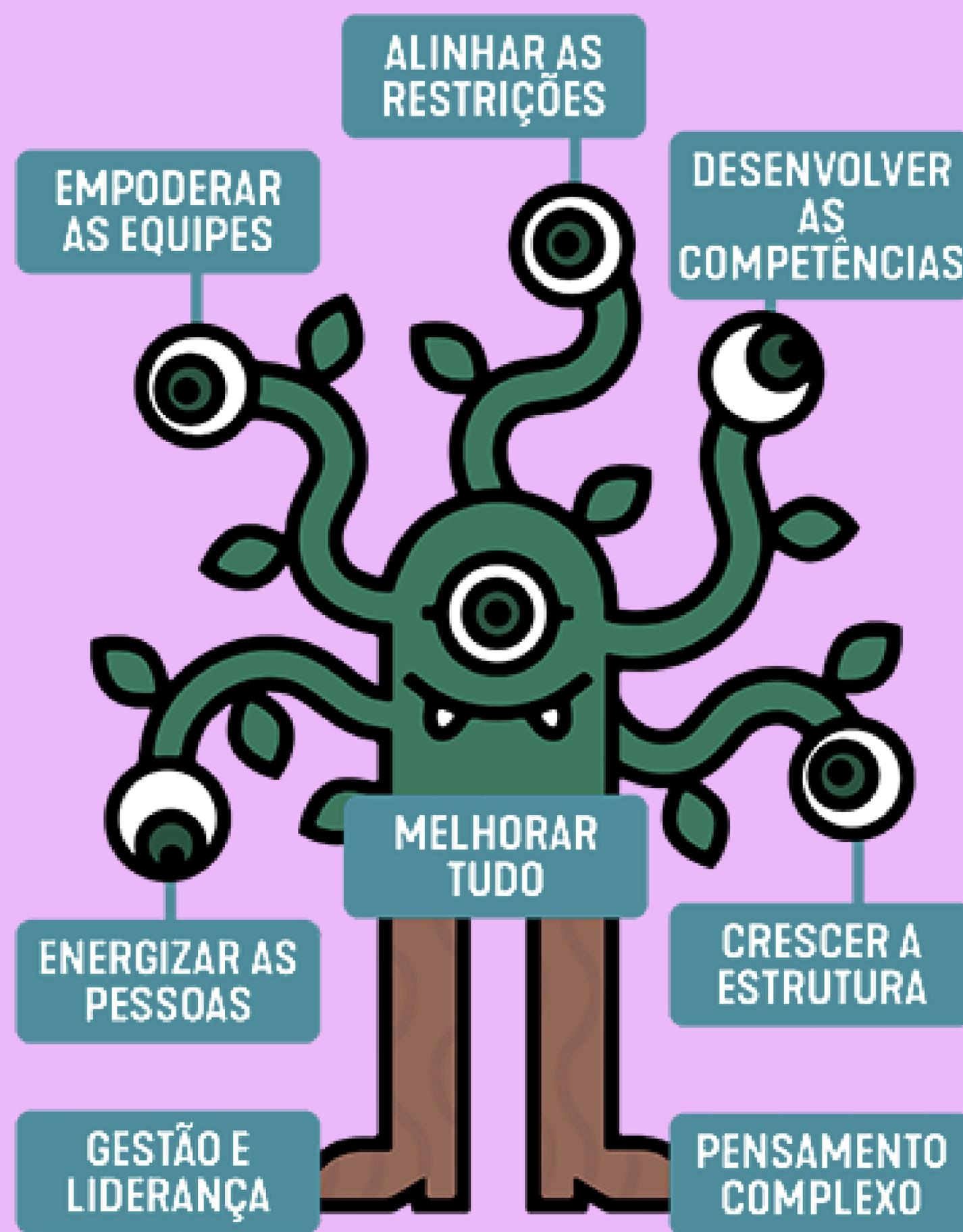
R
O



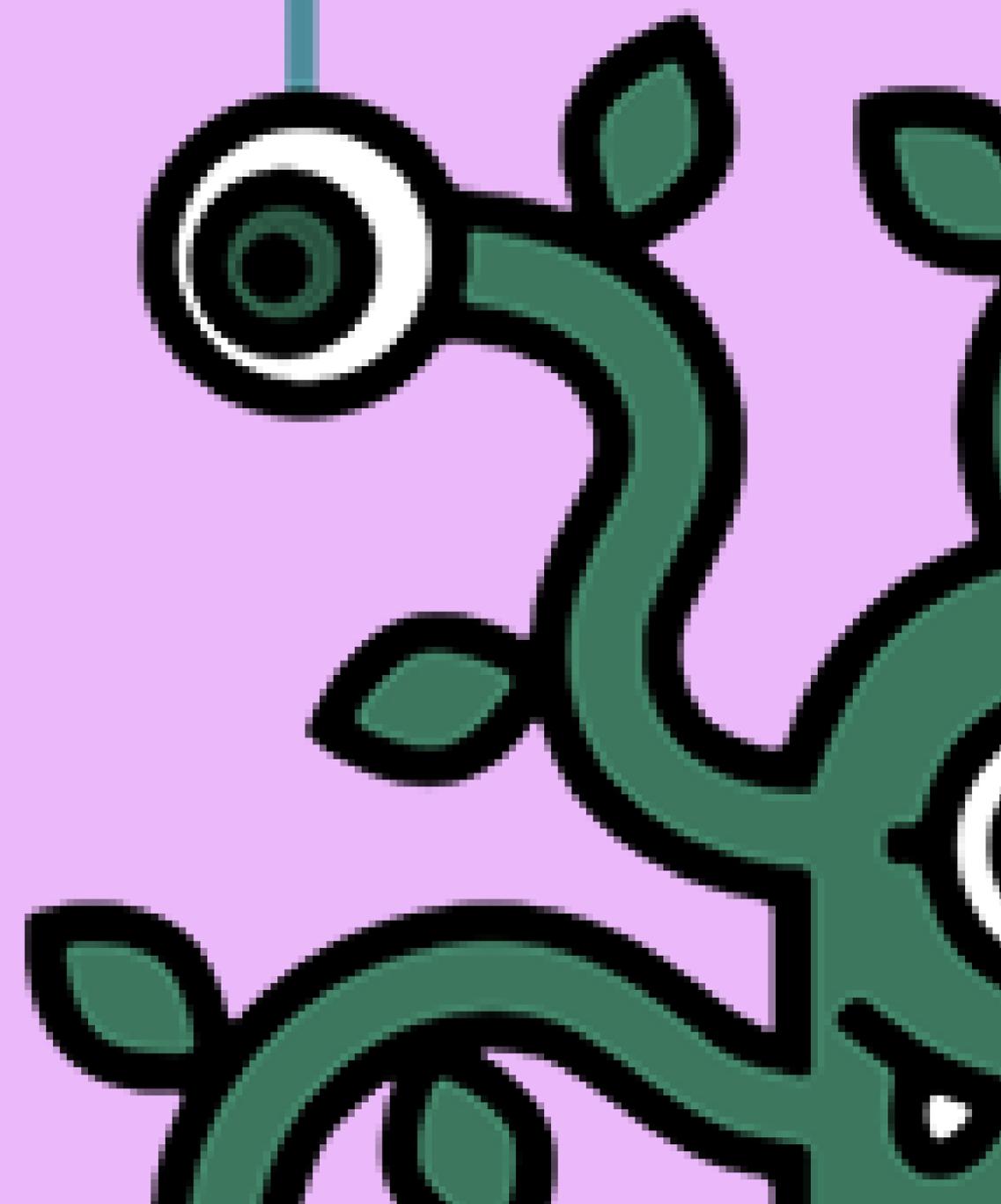


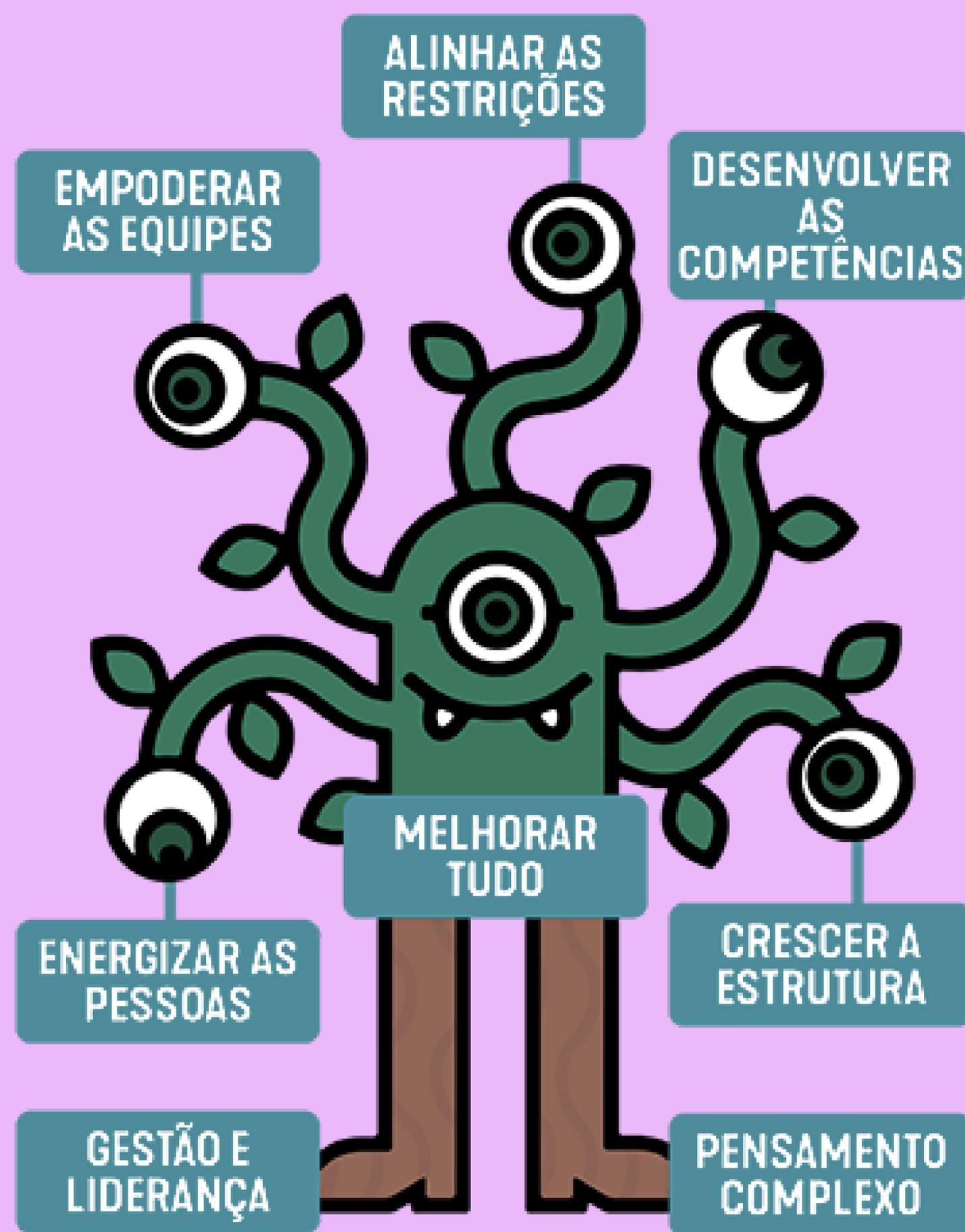
CRESCER A
ESTRUTURA





EMPODERAR AS EQUIPES







CLAREZA DE PRIORIDADES

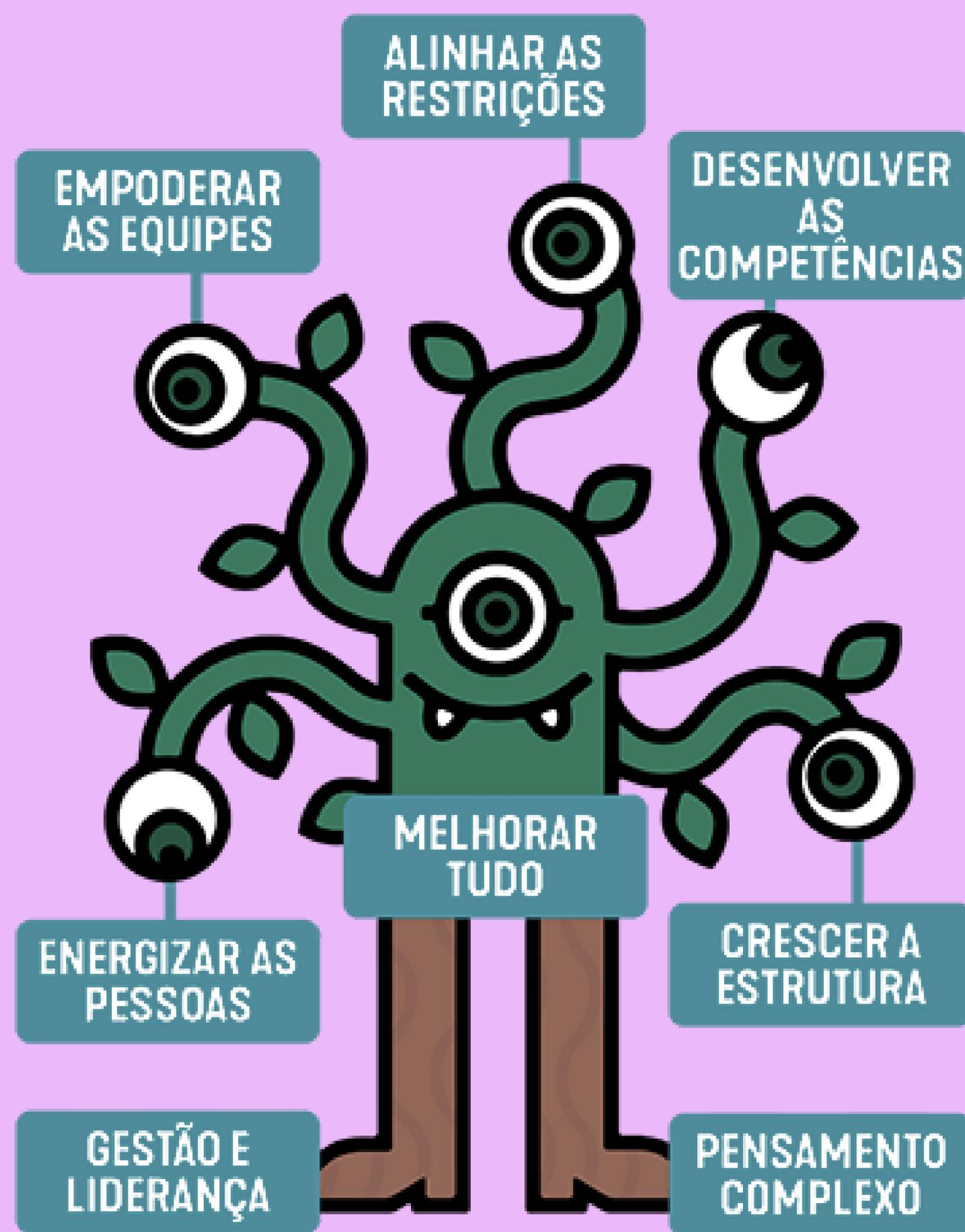
→ Se tudo é prioridade, nada é.

→ Metas, Regras, Limites e Orçamentos precisam ser bem entendidos e repetidamente revisitados

→ Método: backlog, foco, limite no trabalho em progresso.

ALINHAR AS
RESTRICÇÕES

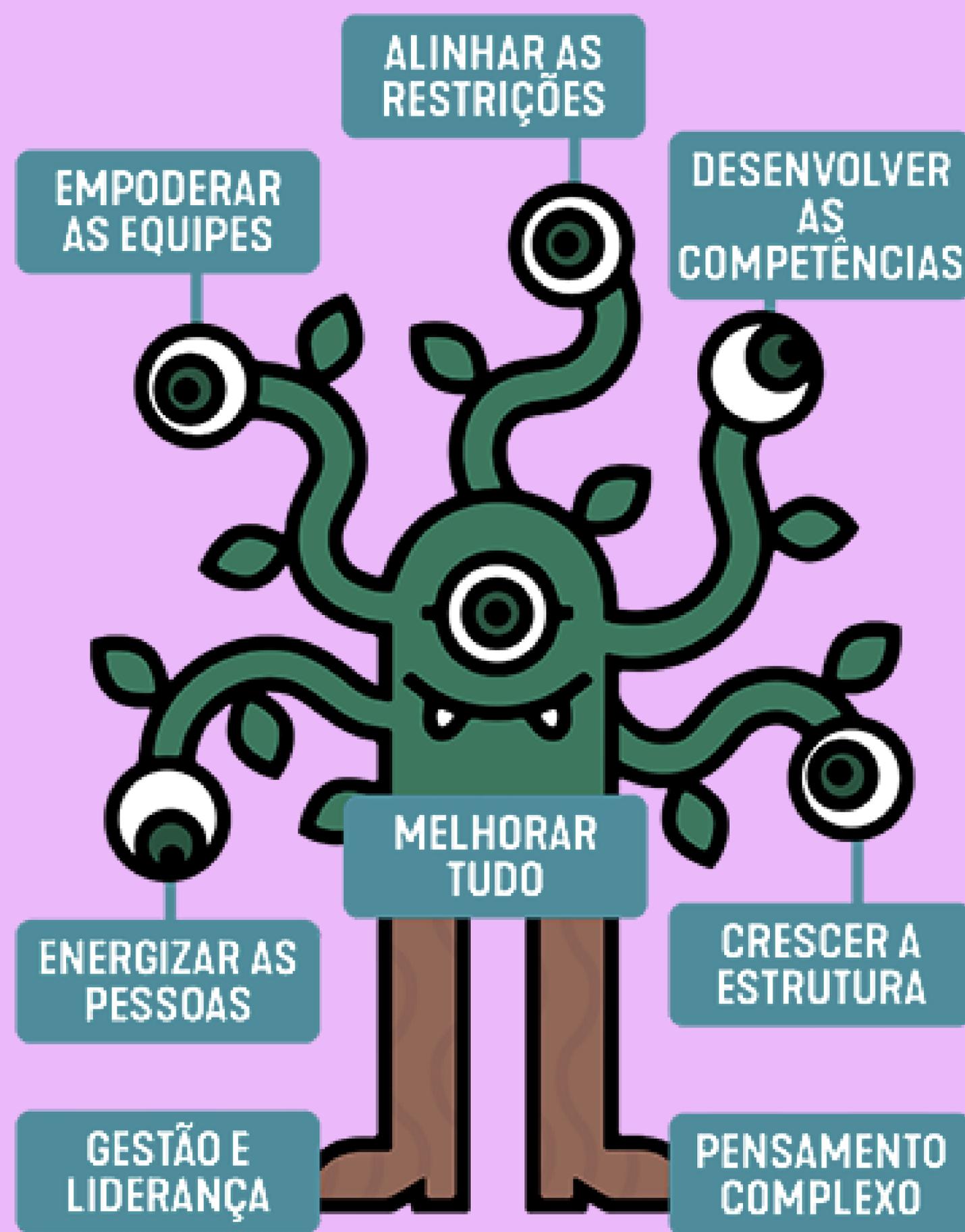
DESENVOLVIMENTO



ÇÕES

DESENVOLVER
AS
COMPETÊNCIAS







Isso, isso, isso, isso.

**MELHORAR
TUDO**

**ENERGIZAR AS
DECISÃO**

**CRESCER A
ESTRUTURA**

LEARN FROM FEEDBACK

A importância do feedback!

SE SUA LIDERANÇA
NÃO TEM FEEDBACK

ELA TEM CULTURA DE SILÊNCIO.
E onde há silêncio, há estagnação.

ONE MUST

@allanpimenta

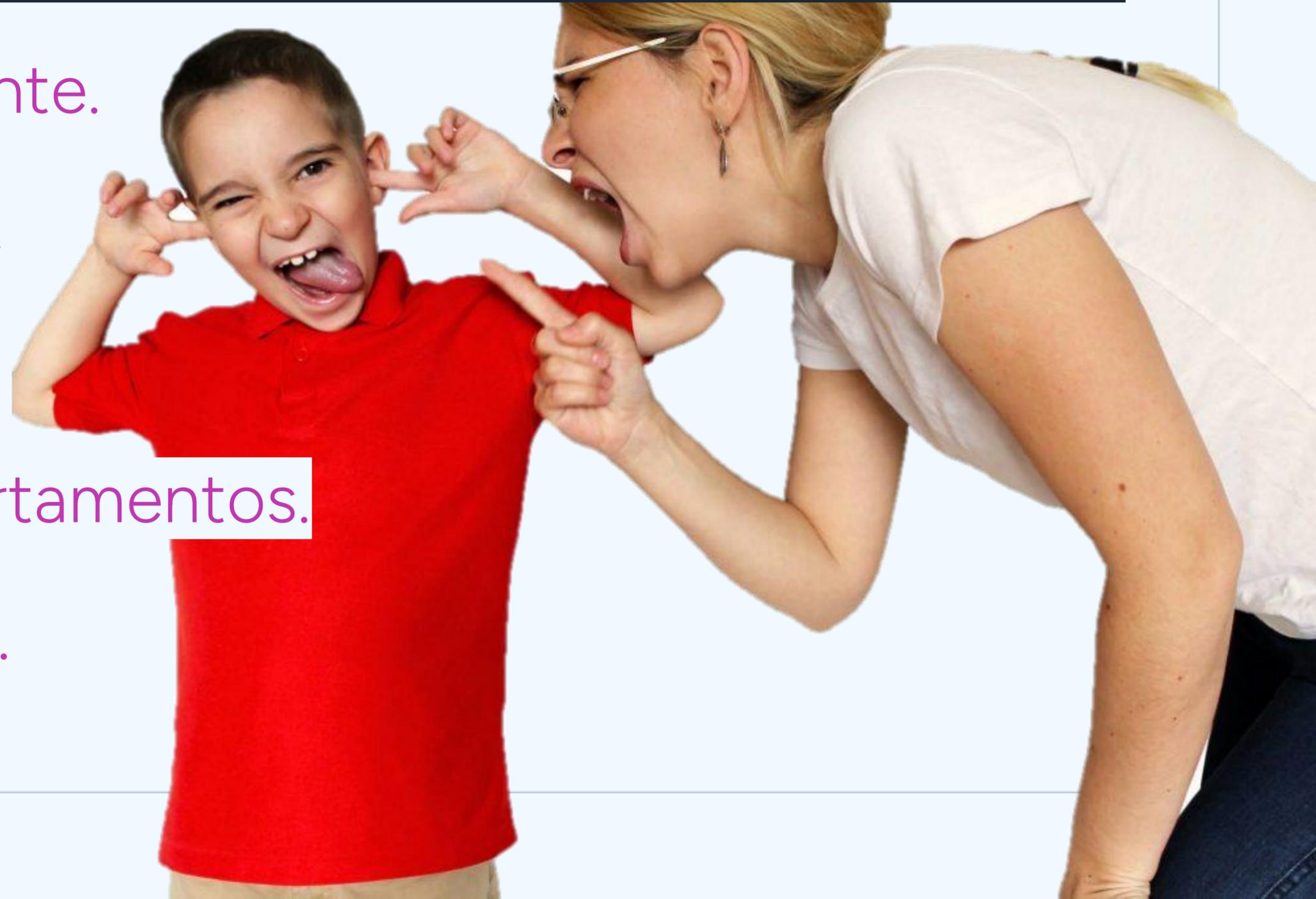
makeameme.org



frons

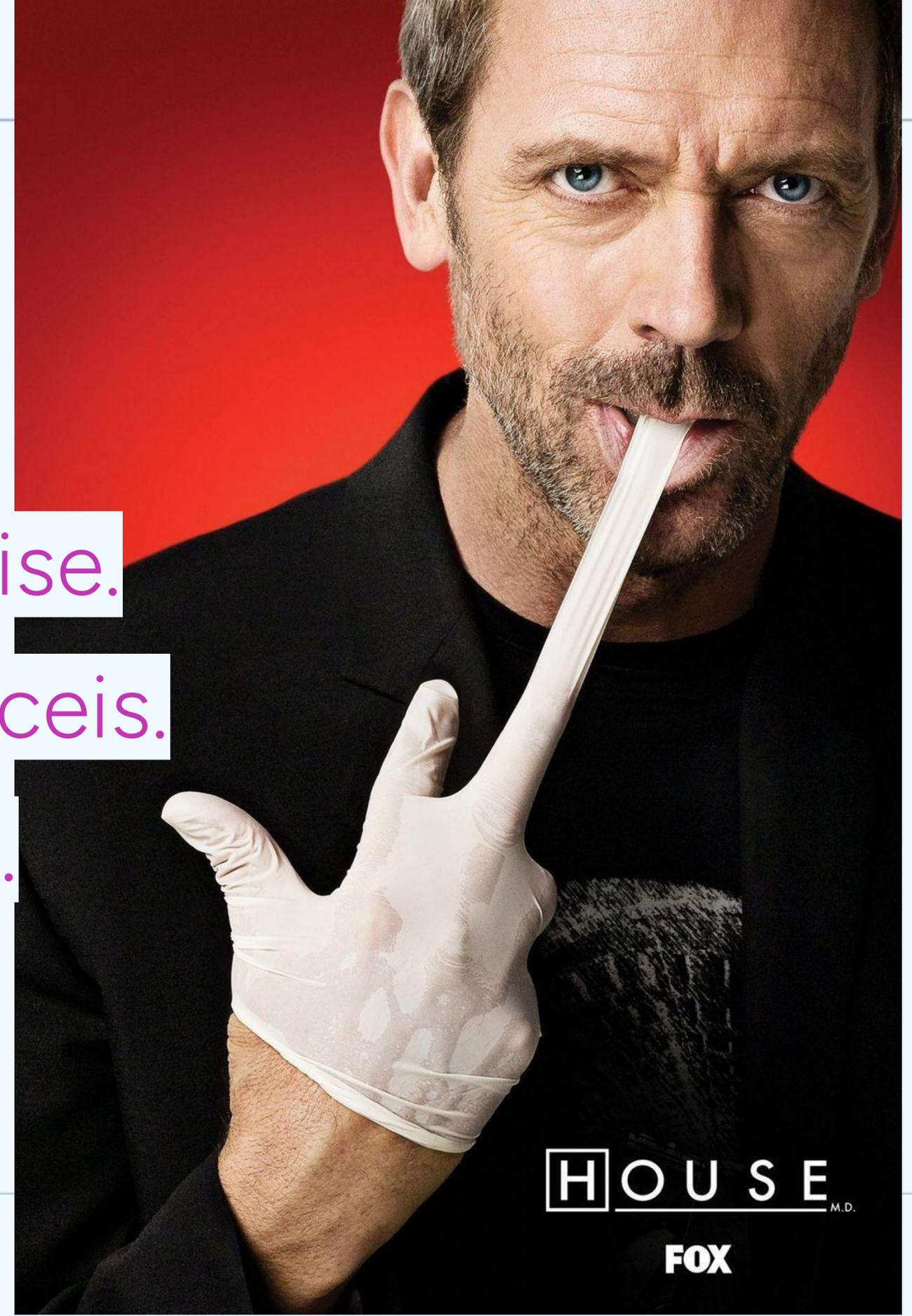
O QUE É O SISTEMA DE FEEDBACK?

- Feedback constante.
- No jogo, no fluxo.
- Corrige rotas.
- Fortalece comportamentos.
- Melhora entregas.
- Constrói cultura.



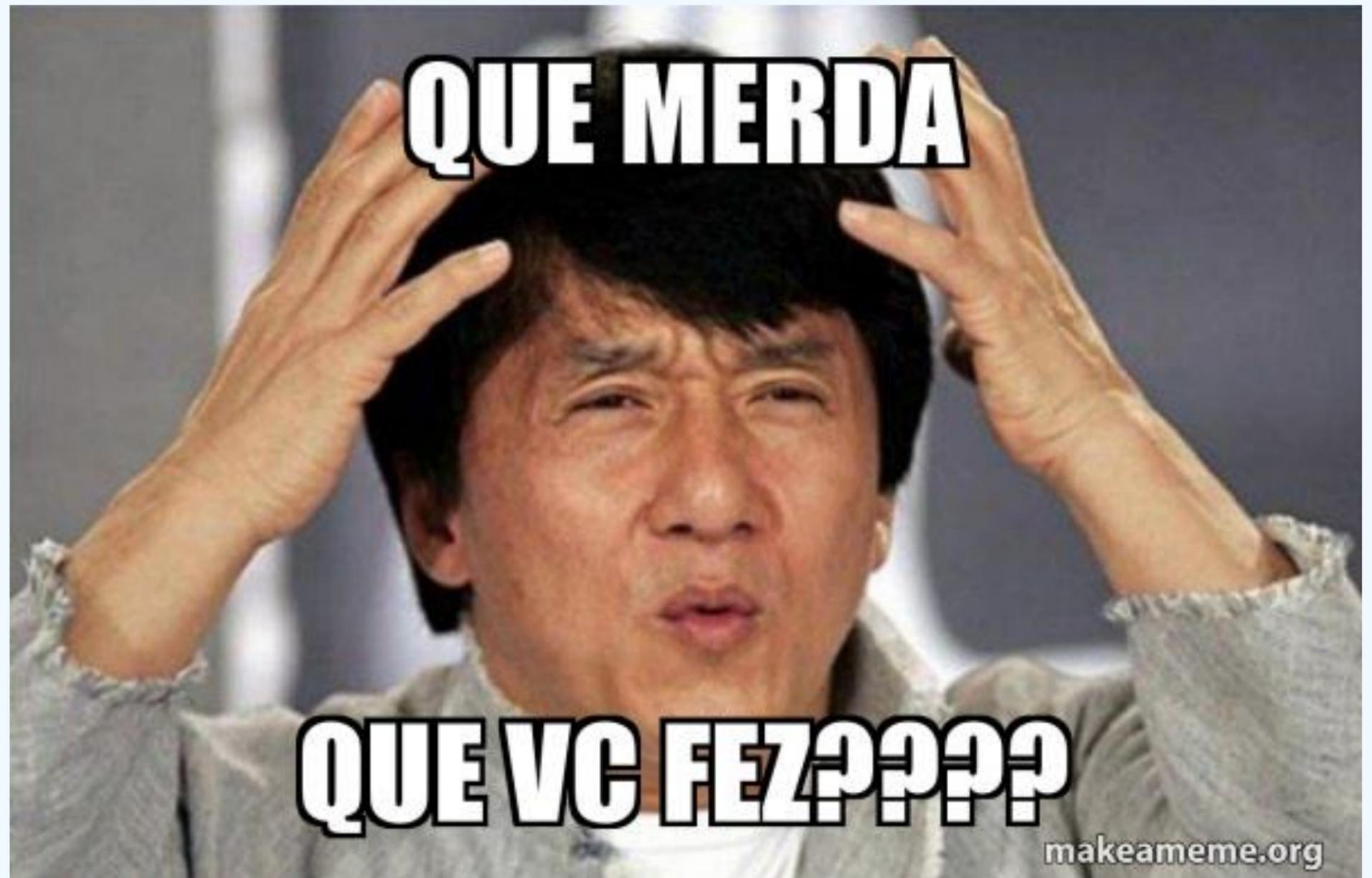
SINAIS DE QUE NÃO EXISTE FEEDBACK

- Cultura de silêncio.
- Feedback só aparece na crise.
- Ausência de conversas difíceis.
- Desalinhamento constante.
- Times sem saber se estão acertando ou errando.



TIPOS DE FEEDBACK

SITUAÇÃO
EVOLUÇÃO



TIPOS DE FEEDBACK

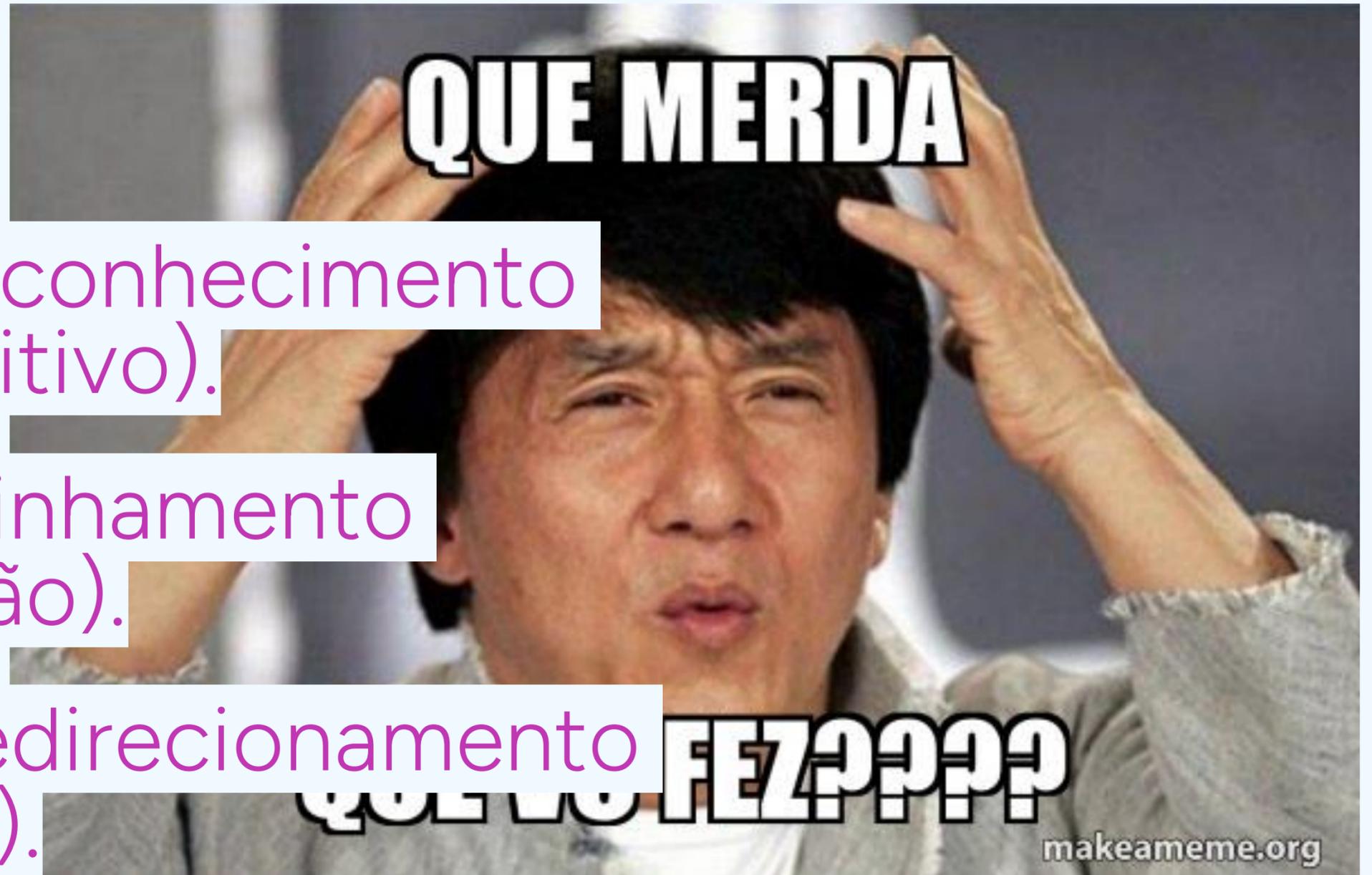
SITUAÇÃO

EVOLUÇÃO

1. Feedback de Reconhecimento
(Refinamento positivo).

2. Feedback de Alinhamento
(Reforço de direção).

3. Feedback de Redirecionamento
(Correção de rota).



O SISTEMA DE FEEDBACK OPERA COM 4 CONVERSAS

1. Conversa de Alinhamento.
2. Conversa de Performance.
3. Feedback Contínuo.
4. Conversa de Desenvolvimento.



COMO IMPLEMENTAR FEEDBACK NA ROTINA

→ Feedback no jogo, não no evento.

→ Feedback em tempo real, não só na avaliação.

→ Feedback nos rituais (Check-ins, 1:1, Retrospectiva).

→ Feedback como prática contínua, não exceção.

Fatos e dados (exemplos)

+

Consequências projetadas

+

Plano de ação / reversão



ALMOÇO

VOLTAMOS

14:30



MÓDULO 4
TIMES DE ALTA PERFORMANCE NA
ERA PÓS-DIGITAL

MOVING MOTIVATORS

MOVING MOTIVATORS É UM EXERCÍCIO QUE VISA NOS AJUDAR A REFLETIR SOBRE A MOTIVAÇÃO E COMO ELA AFETA A MUDANÇA ORGANIZACIONAL.

Curiosidade : Tenho muitas coisas para investigar e pensar

Honra : Sinto orgulho de que meus valores pessoais sejam refletidos na maneira como trabalho.

Aceitação : As pessoas ao meu redor aprovam o que eu faço e quem eu sou.

Maestria : Meu trabalho desafia minha competência, mas ainda está dentro das minhas habilidades.

Poder : Há espaço suficiente para eu influenciar o que acontece ao meu redor.

Liberdade : Sou independente dos outros com meu trabalho e minhas responsabilidades.

Parentesco : Tenho bons contatos sociais com as pessoas do meu trabalho.

Ordem : Existem regras e políticas suficientes para um ambiente estável.

Objetivo : Meu propósito de vida se reflete no trabalho que faço.

Status : Minha posição é boa e reconhecida pelas pessoas que trabalham comigo.



KUDO CARDS

Reconhecimento informal,
constante e genuíno.
Fortalece cultura positiva.



@allancpimenta

DELEGATION POKER

<p>1</p>  <p>Dizer</p> <p>Eu direi a elas</p>	<p>2</p>  <p>Vender</p> <p>Eu tentarei vender a elas</p>	<p>3</p>  <p>Consultar</p> <p>Eu consultarei e então decidirei</p>	<p>4</p>  <p>Concordar</p> <p>Nós concordaremos juntos</p>
<p>5</p>  <p>Aconselhar</p> <p>Eu aconselharei mas eles decidem</p>	<p>6</p>  <p>Perguntar</p> <p>Eu perguntarei após eles decidirem</p>	<p>7</p>  <p>Delegar</p> <p>Eu delegarei completamente</p>	<p>DELEGATION POKER</p> <p>www.management30.com/delegation-poker</p> 

O trabalho auto-organizado é considerado um elemento essencial da liderança ágil.

O Delegation Poker é uma técnica para equipes que aborda essa delegação de forma lúdica, a fim de derivar regras de ação para cooperação e tomada de decisões.



Team Bonus	●						
KPI Definition			●				
Free Tools							●
Paid Tools				●			
Project Priorities		●					
New Employees			●				
Team Coaching					●		



SEM FEEDBACK NÃO HÁ LIDERANÇA.

- NÃO HÁ ALINHAMENTO.
- NÃO HÁ DESENVOLVIMENTO.
- NÃO HÁ MELHORIA.
- NÃO HÁ CULTURA FORTE.

○ FEEDBACK SUSTENTA TUDO.



MELHORAR
TUDO

ZARAS



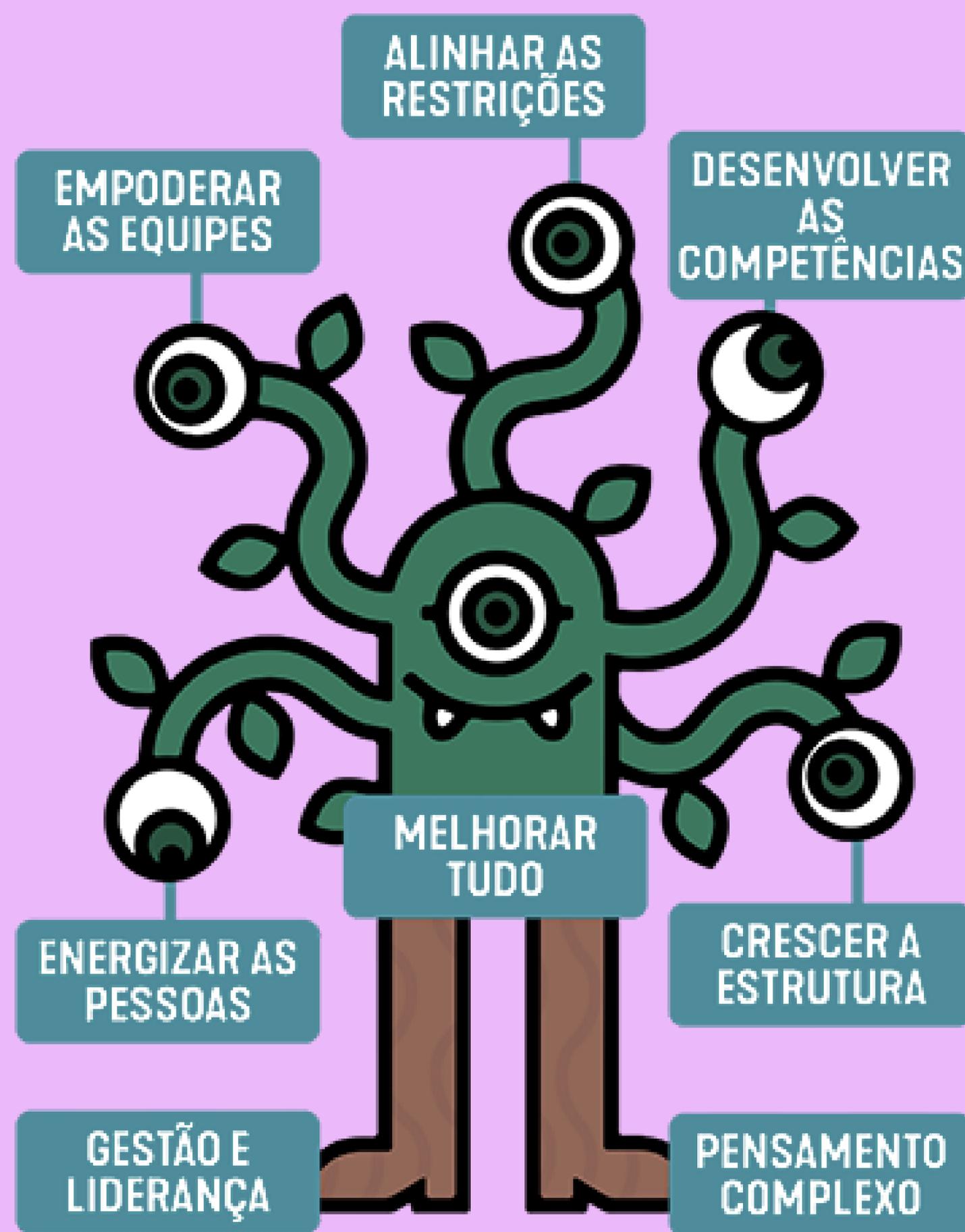
CRESCER A

RITMO E CADÊNCIA

→ Agilidade não é correr. É ter cadência sustentável.

→ Método: reuniões rápidas, alinhamentos constantes, revisões frequentes.





MANAGEMENT 1.0

VS

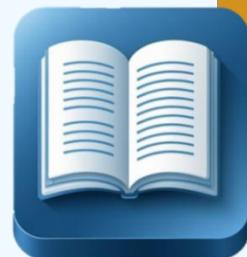
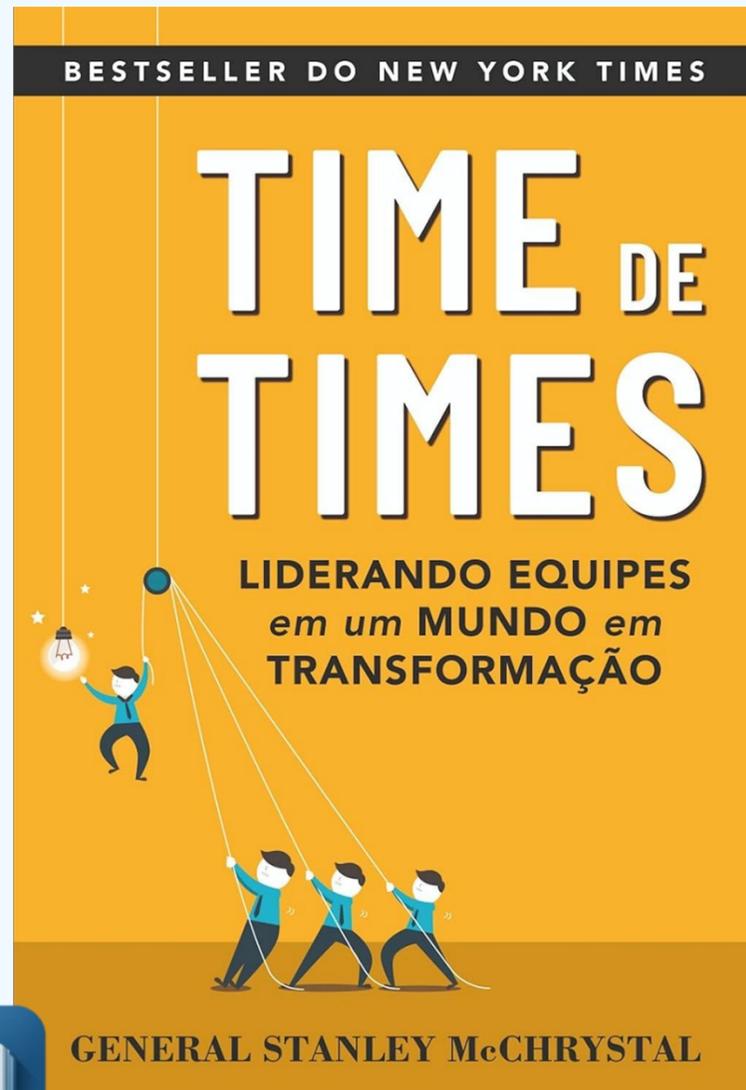
MANAGEMENT 3.0





A GESTÃO NÃO É
RESPONSABILIDADE DO LÍDER.
É RESPONSABILIDADE DE TODOS.

Continue *aprendendo*



TIME DE TIMES: LIDERANDO EQUIPES EM UM MUNDO EM TRANSFORMAÇÃO



CRIANDO TIMES F*Das ATRAVÉS DA GESTÃO DA COMPLEXIDADE – COM DÉCIO OLIVEIRA | PAPO DE BASTIDORES

<https://www.youtube.com/watch?v=WdBCu2C6HYg>



@allanpimenta

A eficiência continua sendo importante, mas a capacidade de se adaptar à complexidade e às mudanças contínuas se tornou um imperativo.

General Stanley McChrystal



frons[®]

• MÓDULO 04

Times de Alta Performance na Era Pós-Digital



• Fundamentos e ferramentas para o alto desempenho

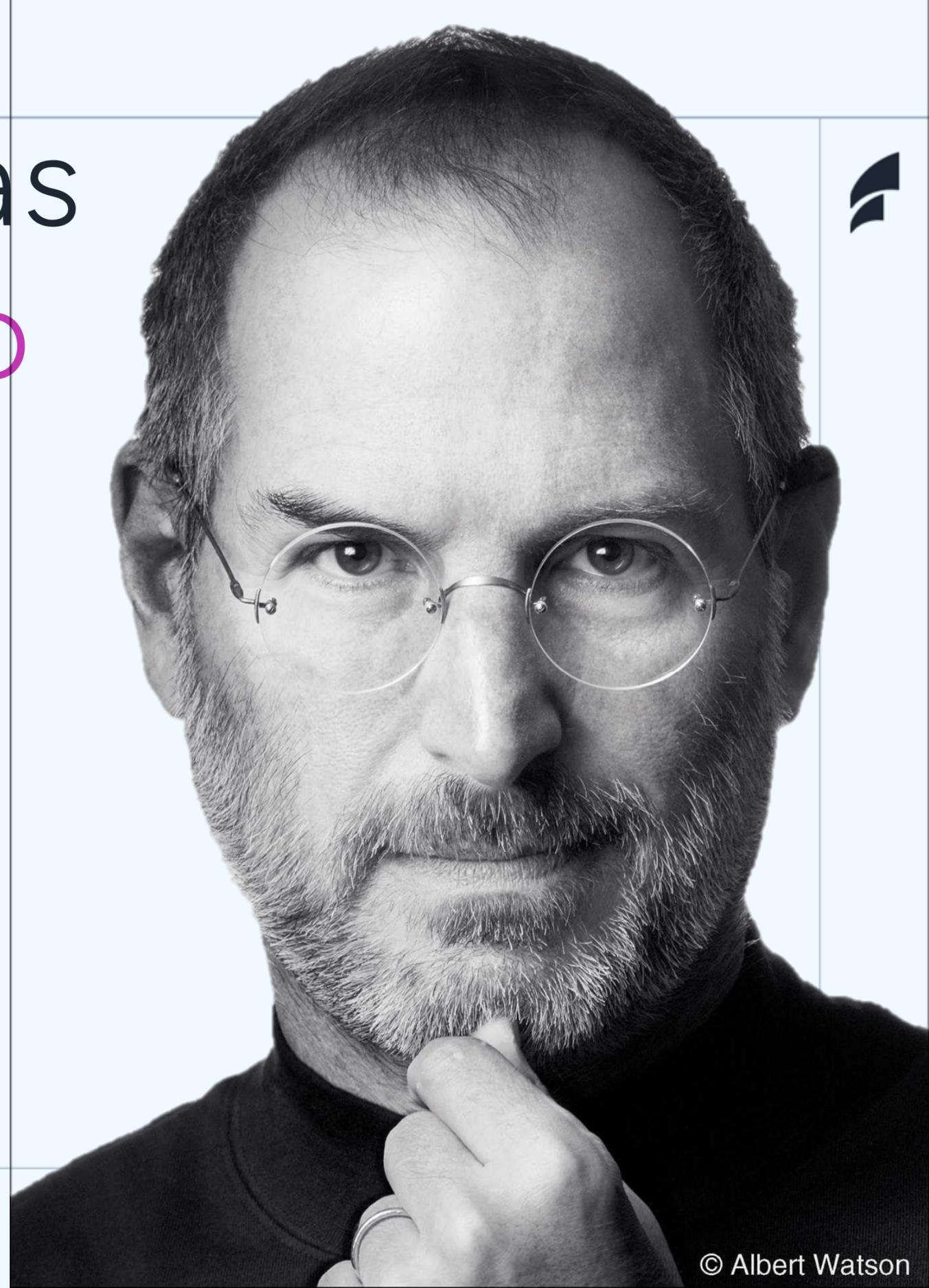
@allanpimenta

Essa tem sido uma das
minhas mantras: **foco**
e simplicidade.

O simples pode ser
mais difícil do que o
complexo.

Steve Jobs

@allanpimenta



© Albert Watson



TIME BOM NÃO NASCE

PRONTO.

É CONSTRUÍDO, SUSTENTADO E

LIDERADO TODOS OS DIAS.



Se eu entrar hoje no seu time vou encontrar um ambiente onde dá vontade de jogar junto?



O QUE FAZ UM TIME PERFORMAR DE VERDADE?



Confiança radical

Confiança radical

CRIAR AMBIENTES
onde se pode errar,
discordar e pedir ajuda
sem medo de julgamento

SEGURANÇA
PSICOLÓGICA

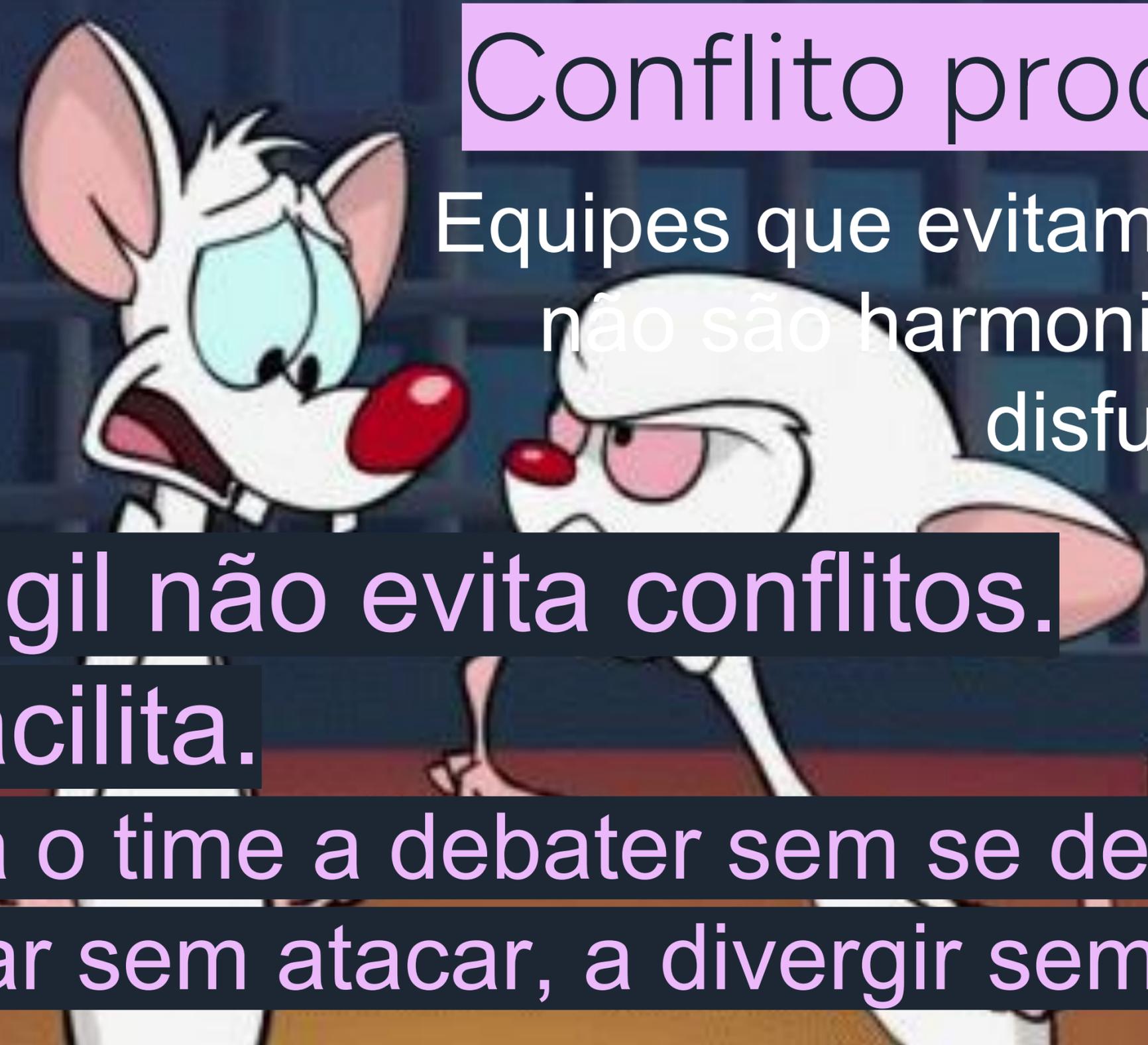


O QUE FAZ UM TIME PERFORMAR DE VERDADE?



Confiança radical

Conflito produtivo



Conflito produtivo

Equipes que evitam conflitos não são harmoniosas são disfuncionais.

O líder ágil não evita conflitos.

Ele os facilita.

Ele ensina o time a debater sem se destruir, a argumentar sem atacar, a divergir sem desunir.

O QUE FAZ UM TIME PERFORMAR DE VERDADE?



Confiança radical

Conflito produtivo

Comprometimento com o objetivo

Comprometimento com o objetivo

Mesmo em dias difíceis, a entrega acontece.

Clareza de propósito,

Autonomia com responsabilidade

Senso real de pertencimento.

Times excepcionais não só gostam do que fazem eles se comprometem com o resultado.



O QUE FAZ UM TIME PERFORMAR DE VERDADE?



Confiança radical

Conflito produtivo

Comprometimento com o objetivo

Responsabilidade compartilhada

Responsabilidade compartilhada

A responsabilidade não está mais apenas nas costas do gestor, mas é dividida por todos

Isso exige:

confiança,

autonomia real,

clareza de papéis.

uma liderança que pare de microgerenciar e comece a ensinar a assumir o jogo.

@



O QUE FAZ UM TIME PERFORMAR DE VERDADE?



Confiança radical

Conflito produtivo

Comprometimento com o objetivo

Responsabilidade compartilhada

Clareza total

O foco do time não está em parecer ocupado ou produtivo, mas em entregar o que importa.

Clareza total



Todos sabem:

Prioridades

Limitações

Critérios de sucesso

Cultura



LIDERANÇA EM ESTRUTURAS COMPLEXAS E DISTRIBUÍDAS





TRABALHO A
DISTÂNCIA NÃO
É EMULAÇÃO
DO TRABALHO
PRESENCIAL

Liderança assíncrona?
Como estruturar rituais?

Híbrido?

Home office?

Anywhere office?

Nothing office?

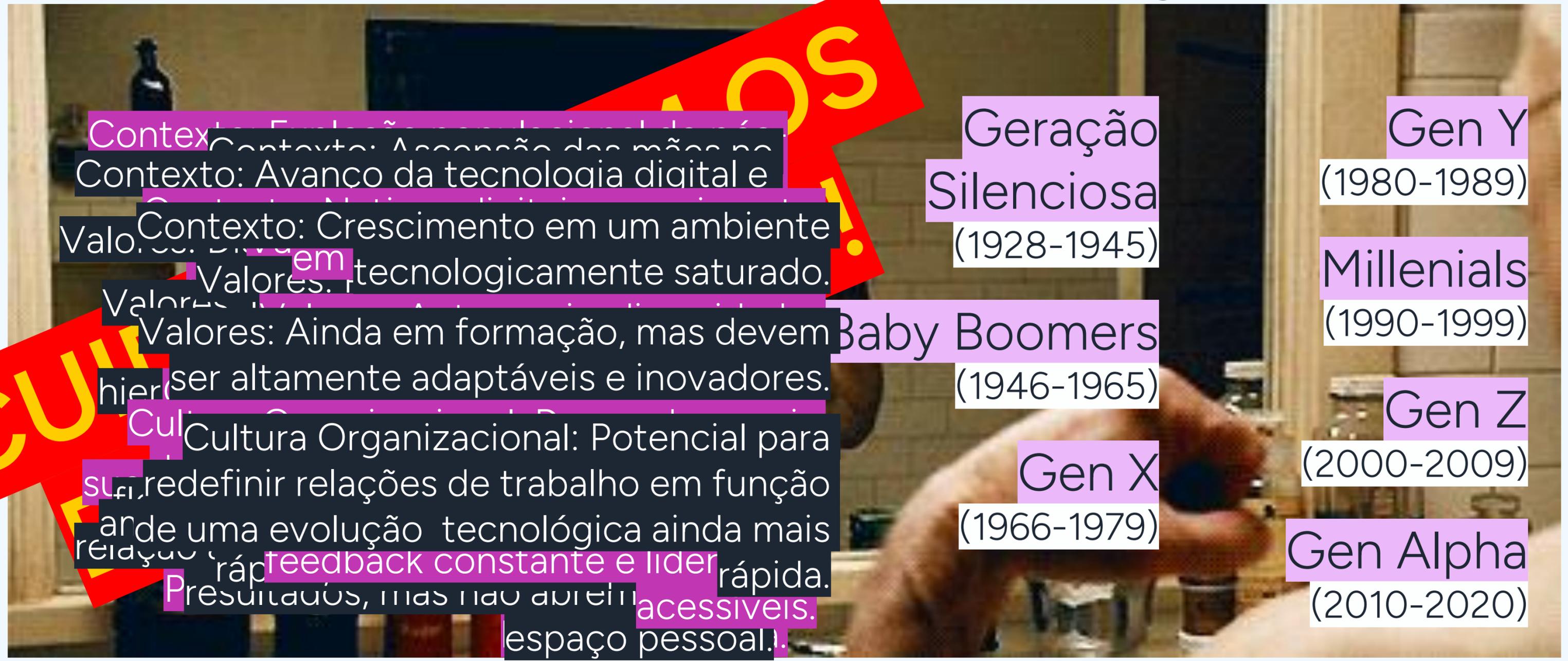
Teletrabalho?





LIDERAR TIMES HÍBRIDOS
E REMOTOS EXIGE
CADÊNCIA, RITUAIS,
CLAREZA E REGRAS.

GERAÇÕES?



Contexto: Avanço da tecnologia digital e

Contexto: Crescimento em um ambiente

Valores: tecnologicamente saturado.

Valores: Ainda em formação, mas devem

ser altamente adaptáveis e inovadores.

Cultura Organizacional: Potencial para

redefinir relações de trabalho em função

de uma evolução tecnológica ainda mais

rápida.

Presença de feedback constante e líderes

acessíveis.

espaço pessoal.

Geração Silenciosa (1928-1945)

Baby Boomers (1946-1965)

Gen X (1966-1979)

Gen Y (1980-1989)

Millenials (1990-1999)

Gen Z (2000-2009)

Gen Alpha (2010-2020)

ALTO TURNOVER

Porque as pessoas vão embora?

PORQUE FORAM MAL
CONTRATADAS

PORQUE ESTÃO
SOBRECARRREGADOS

PRA FICAR LIVRE
DO CHEFE

POR FALTA DE
OPORTUNIDADES

PORQUE NÃO TEM
AMIGOS NO
TRABALHO

PARA
GANHAR
MAIS

POR CAUSA
DE METAS
IRREAIS

POR FALTA DE
AUTONOMIA

POR QUESTÕES
COMPORTAMENTAIS

POR QUE NÃO
BATEM METAS



PESSOAS NÃO
DEIXAM EMPRESAS.
ELAS DEIXAMOS
LÍDERES RUINS.

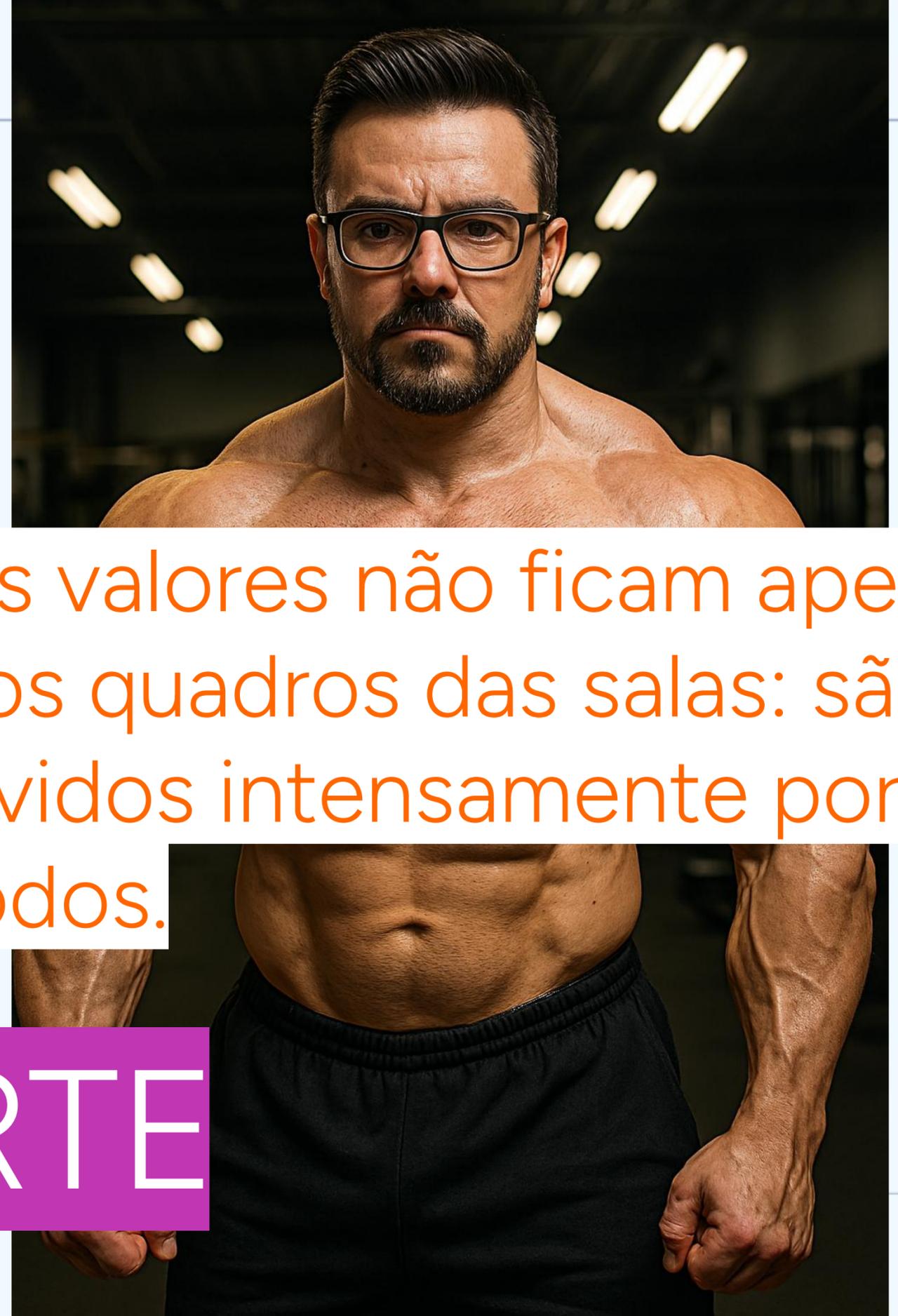


CULTURA FORTE

@allancpimenta



frons



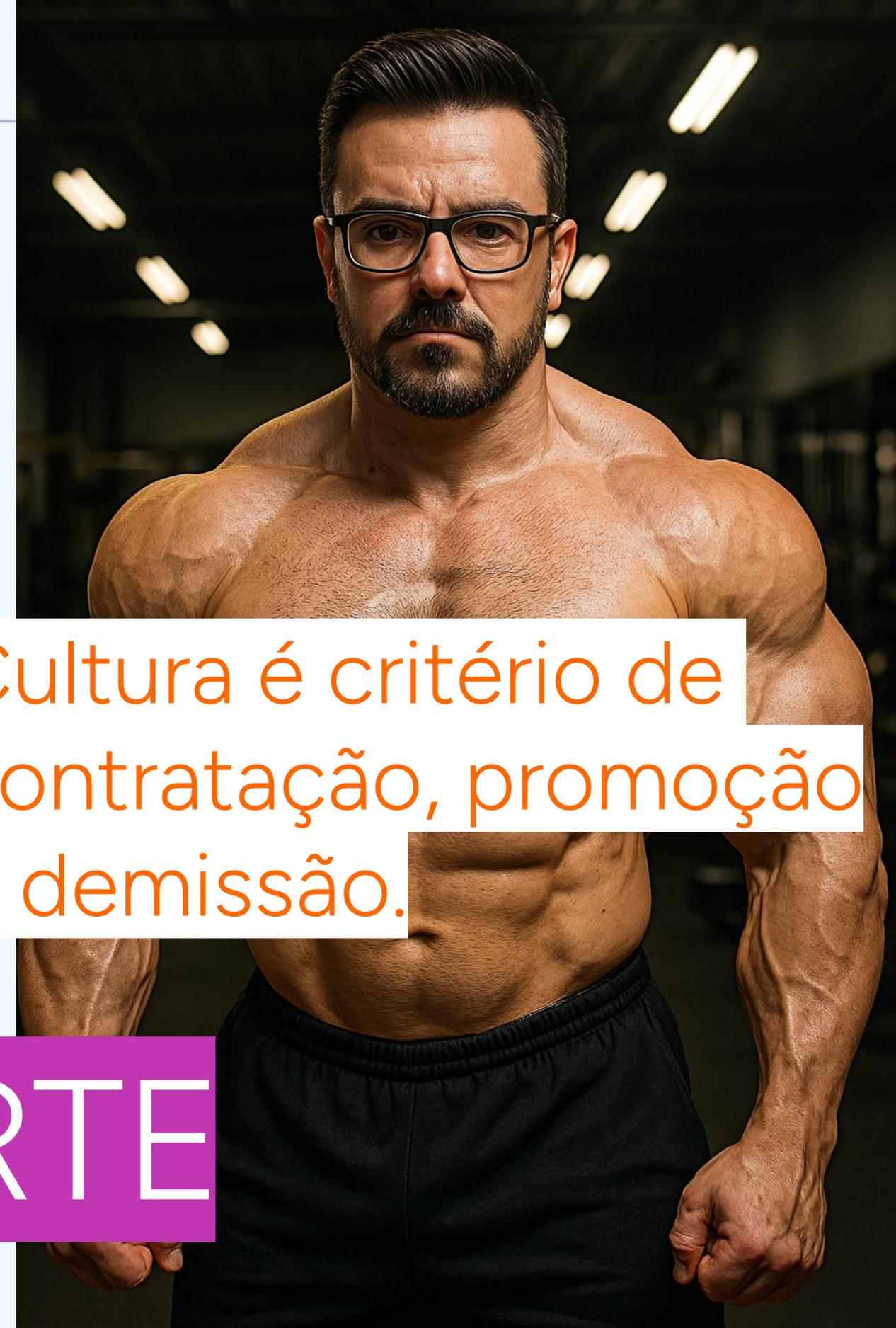
Os valores não ficam apenas nos quadros das salas: são vividos intensamente por todos.

CULTURA FORTE

@allancpimenta



frons



Cultura é critério de contratação, promoção e demissão.

CULTURA FORTE

@allanpimenta



frons



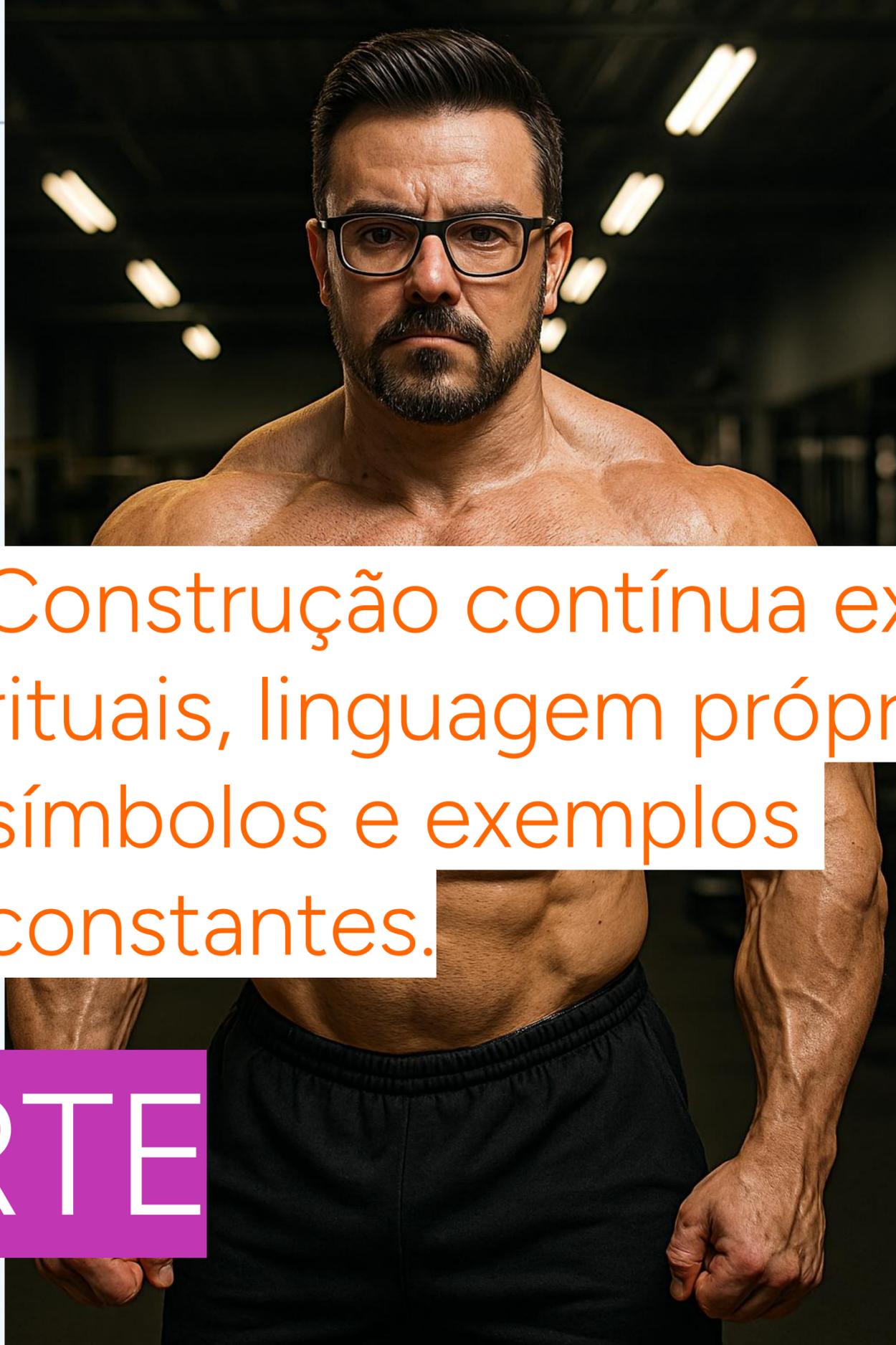
O investimento em formação é alto.

CULTURA FORTE

@allancpimenta



frons



Construção contínua exige rituais, linguagem própria, símbolos e exemplos constantes.

CULTURA FORTE

@allancpimenta



O foco é sempre formar líderes, não apenas executar tarefas.

CULTURA FORTE

@allanpimenta



frons



O LÍDER DA ERA PÓS-DIGITAL CRIA
PRESENÇA ATRAVÉS DA CULTURA, DA
COMUNICAÇÃO INTENCIONAL E DO
ALINHAMENTO VISUAL.
É ISSO QUE MANTÉM O TIME
CONECTADO.

TRABALHO EM EQUIPE



@ a l n o i a



frons



MATURIDADE DA EQUIPE

@allancpimenta



frons



RESPEITO AOS
OUTROS PONTOS
DE VISTA



PRIORIDADES CLARAS



DELEGAÇÃO INTELIGENTE





LÍDER COM O EGO CONTROLADO



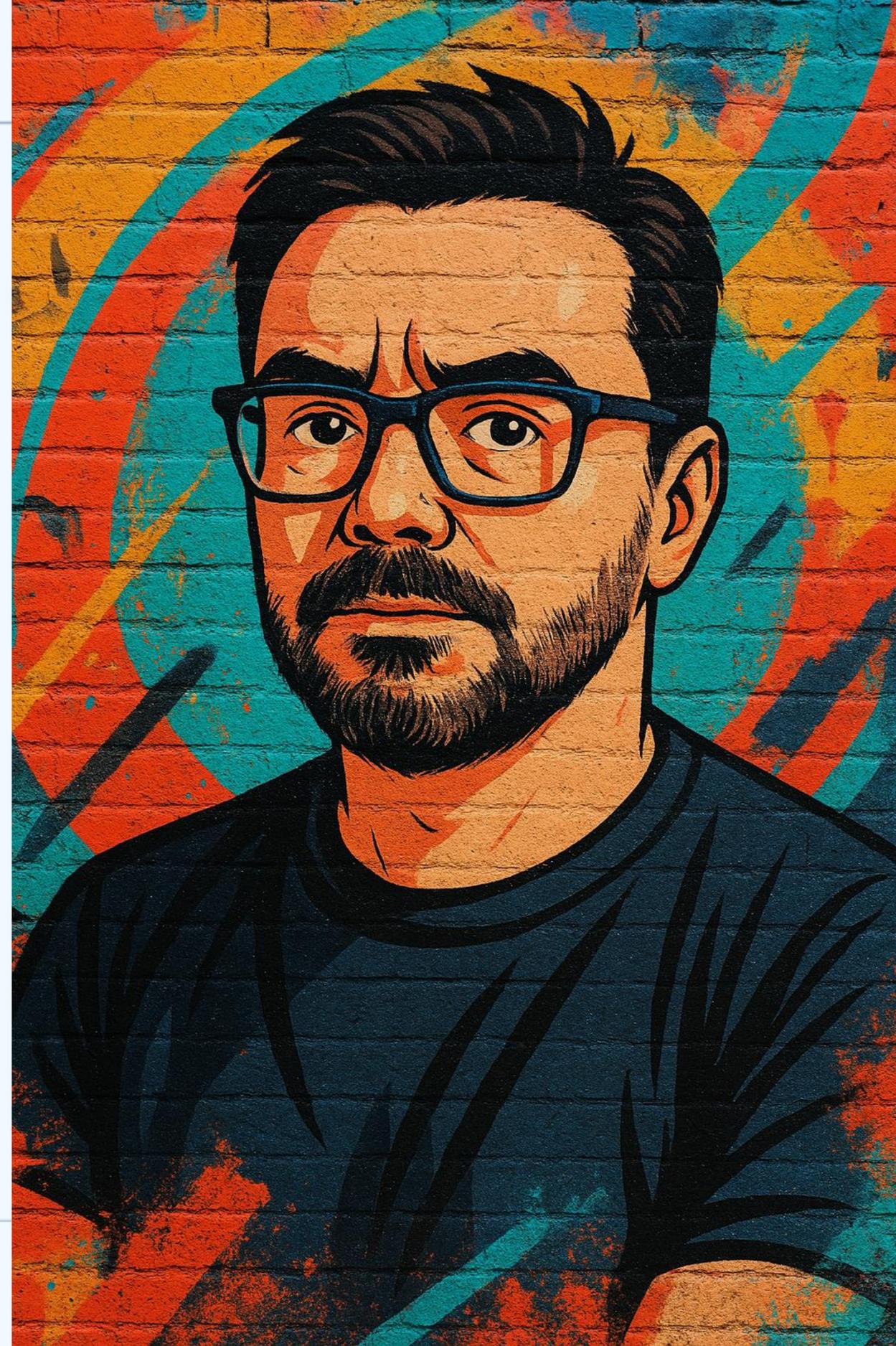


AVALIAÇÃO JUSTA



LIDERANÇA HUMANIZADA

@allanpimenta



frons



SER HUMANO" NÃO
SIGNIFICA SER
PERMISSIVO OU FALSO.



RECOMPENSAS E RECONHECIMENTOS

DEMISSÕES HUMANIZADA

S

YOU'RE FIRED



TODAS AS
HABILIDADES DA
NOVA LIDERANÇA
SÃO TREINÁVEIS!

Em tempos de mudança, os aprendizes sobreviverão, enquanto aqueles que sabem tudo estarão bem preparados para um mundo que já não existe mais.

Eric Hofler

@allancpimenta



ROTINAS E RITUAIS





A IMPORTÂNCIA DAS PAUSAS



ESPAÇOS
CRIATIVOS,
ACOLHEDORES
E SAUDÁVEIS

FÍSICOS E VIRTUAIS



REUNIÕES PRODUTIVAS



TEMPO DE QUALIDADE

ENFRENTAMENTO DE
PROBLEMAS REAIS

PAUTA, FOCO E ATA

REUNIÕES DE DISCUSSÃO

REUNIÕES DE DECISÃO

REUNIÕES DE RESULTADOS

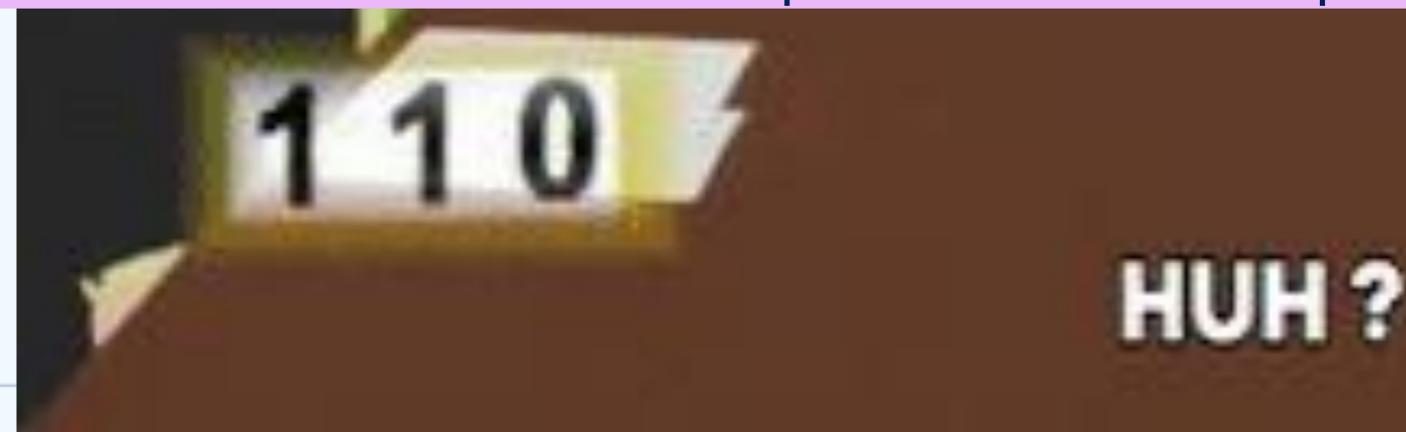
RETROSPECTIVA ÁGIL

REUNIÕES DE OPORTUNIDADES

REUNIÕES DE PLANEJAMENTO / ACOMPANHAMENTO

REUNIÕES DE ALINHAMENTO / ENGAJAMENTO
(COLOCAR TODOS NO MESMO BARCO)

REUNIÕES DE EQUIPE | COM PARES | ONE ON ONE



RITUAIS DE GOVERNANÇA

@allancpimenta

É IMPRESCINDÍVEL CONVERSAS
ESTRUTURADAS, MADURAS
E FREQUENTES !



ONE- ON-ONE

CONVERSAS CASUAIS

FEEDBACKS ESTRUTURADOS

FREQUENCIA E TRANSPARÊNCIA

PROVOCAR POTENCIAL

CORRIGIR COMPORTAMENTOS

DAR E PEDIR FEEDBACK / FEEDFORWARD



COMO IDENTIFICAR E DESENVOLVER TALENTOS?

@allanpimenta



rons

O maior inimigo
da **justiça** não é
o erro.
É a **aparência**
de justiça.

Plutarco



PLANOS DE CARREIRA E SUCESSÃO ÁGEIS

Carreira como progressão, não apenas promoção

Clareza de próximos desafios

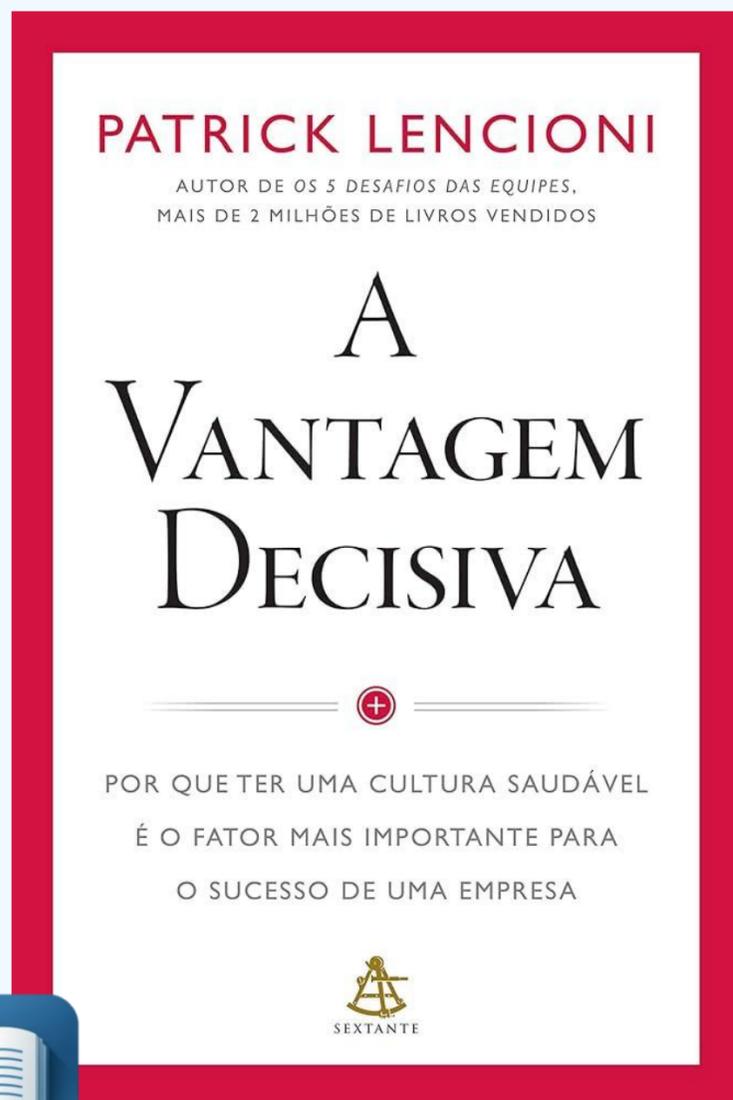
Plano de sucessão com 3 níveis de prontidão

Papel do líder como preparador de futuros

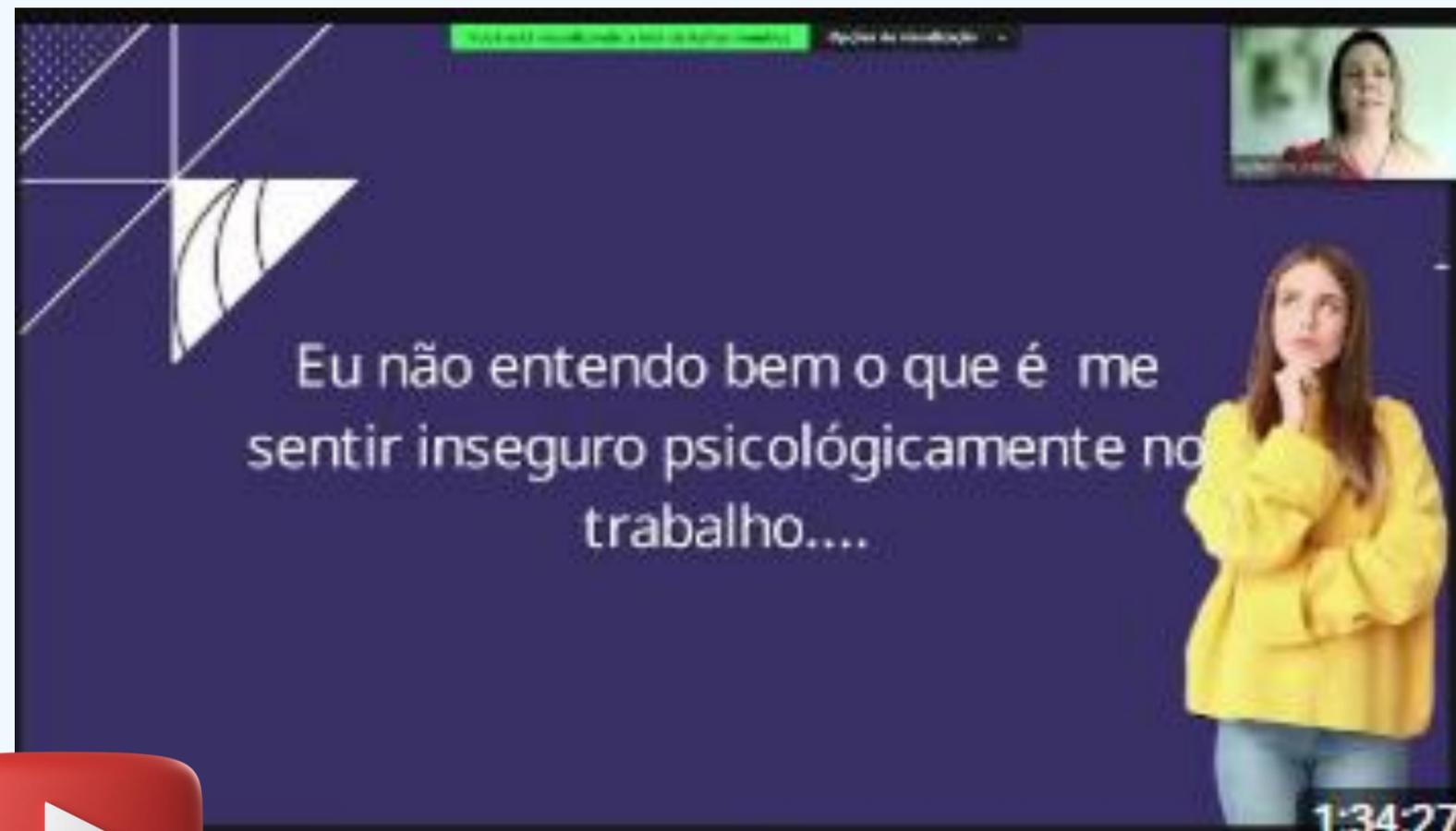


SE SEU TIME DEPENDE DE VOCÊ
O TEMPO TODO, ELE NÃO É DE
ALTA PERFORMANCE.
ELE É SÓ DEPENDENTE.

Continue *aprendendo*



A VANTAGEM DECISIVA: POR QUE TER UMA CULTURA SAUDÁVEL É O FATOR MAIS IMPORTANTE PARA O SUCESSO DE UMA EMPRESA



PALESTRA SEGURANÇA PSICOLÓGICA: COMO PROMOVÊ-LA NO AMBIENTE DE TRABALHO | KELLEN MUNHOZ

https://www.youtube.com/watch?v=GkYD_ql6JDI&t=1306s

@allanpimenta



Um **time** é um grupo
de pessoas que
confiam umas nas
outras.

Simon Sinek





PAUSA DO CAFÉ

VOLTAMOS EM

00:14



MÓDULO 5
FERRAMENTAS ÁGEIS PARA
PERFORMANCE, SUCESSÃO E
CRESCIMENTO

frons[®]

· MÓDULO 05

Ferramentas Ágeis para Performance, Sucessão e Crescimento

- Alta performance não é pressão. É precisão. O líder que cria o ambiente certo ativa o melhor de cada um.

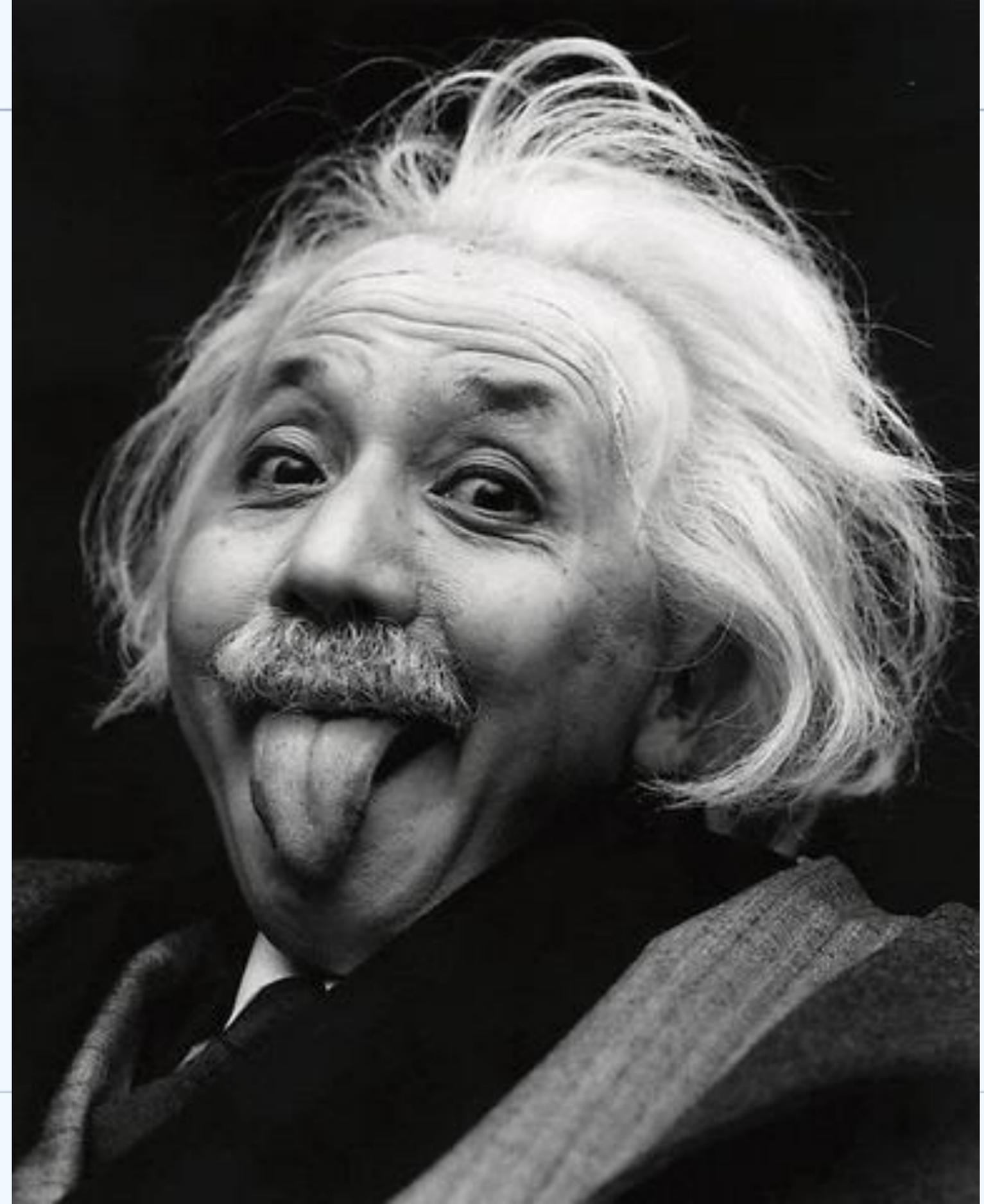
@allanpimenta

Aprenda com o
ontem, viva para o
hoje, tenha
esperança no
amanhã.

O importante é
nunca parar de
questionar.

Albert Einstein

@allancpimenta





ALTA PERFORMANCE NÃO É PRESSÃO.
É PRECISÃO.

O LÍDER QUE CRIA O AMBIENTE CERTO
ATIVA O MELHOR DE CADA UM.

frons

5

FUNDAMENTOS DE TIMES DE ALTA PERFORMANCE

Objetivo Coletivo Claro

Confiança Radical

Papéis e Responsabilidades
Delimitados

Ritmo e Cadência

Feedback e Evolução Contínua



@allanpiment

Jornada passo a passo



Jornada passo a passo



Jornada passo a passo



Atração

PRECISO REPOR ESSA VAGA URGENTE

Satisfação pós-saída



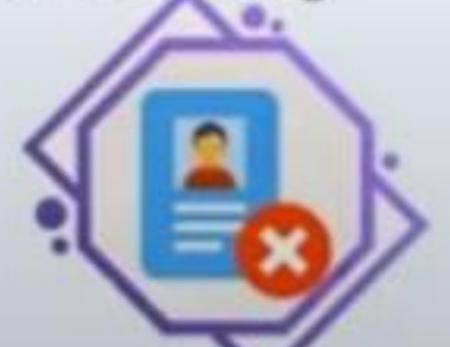
O RH NÃO ME MANDA UM CANDIDATO QUE PRESTE

Recrutamento



CONTRATAÇÃO BASEADA NO CONTRATO ALGUÉM COMO EU DEPENDE DO LÍDER GOSTAR

Offboarding



EU LÍDER ESTOU DECEPCIONADO COM ELE

Onboarding



CONTRATAÇÃO DE UM DESENVOLVIMENTO DESENVOLVÊ-LO COMO EU ME DESENVOLVI

Desenvolvimento



É SÓ FAZER O QUE EU FIZ BURNOUT

BAIXA PERFORMANCE PORQUE ELE NÃO PERFORMA COMO EU? LÍDER PROFISSIONAL



PORQUE TODOS NÃO FAZEM COMO EU?

Jornada passo a passo





○ QUE MANTÉM UM TIME NA
MÉDIA NÃO É FALTA DE
TALENTO....

É FALTA DE SISTEMA.

COMO IDENTIFICAR E DESENVOLVER TALENTOS?

METAS JUSTAS E DESA

COMPORTAMENTOS ES

RECONHECER TALENTOS

MAPEAMENTO 9BOX AD

SEPARAR LEALDADE DE

DESENVOLVER AUTON

MERITOCRACIA REAL (A

MÉTODOS ÁGEIS DE AVALIAÇÃO E PRODUTIVIDADE

1. MÉTRICAS DE VALOR
2. MERITOCRACIA REAL (METAS JUSTAS, TRANSPARENTES E DESAFIADORAS)
3. COMPORTAMENTOS ESSENCIAIS
4. CICLOS CURTOS DE AVALIAÇÃO
5. FEEDBACK CONTÍNUO
6. DESENVOLVER AUTONOMIA E MATURIDADE



O SEU TIME NÃO PRECISA DE
MAIS COBRANÇA.
PRECISA DE FEEDBACKS MELHORES E
CRITÉRIOS MAIS CLAROS.

MÉTRICAS SAUDÁVEIS

Você mede o que importa?

O que realmente sinaliza progresso, valor entregue, aprendizado?

Métricas devem ser ferramentas de evolução, não de punição.

O que você mede...
você alimenta."

MÉTRICAS DE VALOR

Métricas devem medir valor, não esforço.

Métricas inteligentes avaliam:

- valor entregue,
- impacto gerado e
- qualidade da colaboração



EXEMPLOS DE MÉTRICAS DE VALOR:

- Ciclo de entrega (lead time)
- Satisfação do cliente interno
- Taxa de adoção de entregas
- Feedbacks recebidos e aplicados



✓ Se só os 'queridinhos' crescem, não é mérito.

É PROTEÇÃO.

✓ Se ninguém entende os critérios, não é justo.

É TEATRO.

✓ Se você não confronta isso,

ESTÁ ALIMENTANDO O JOGO.



MERITOCRACIA NÃO É DISCURSO.
É SISTEMA.

COMPORTAMENTOS ESSENCIAIS

Eles tornam a cultura tangível, observável e mensurável.

É observável?

É replicável por qualquer pessoa do time?

Alinha performance com cultura?

@allancpimenta



CICLOS CURTOS DE AVALIAÇÃO

Quanto mais curto o ciclo, mais longa a evolução.

O líder ágil cria checkpoints mensais.

- O que funcionou?
- O que travou?
- O que será diferente?

Isso transforma aprendizado em correção ágil de rota.

@allanpimenta





ESFORÇO SE MEDE
NO TREINO.

RESULTADO, NO JOGO.

FEEDBACKS CONTÍNUOS

Feedback não é evento.

É cultura.

É um sistema integrado.

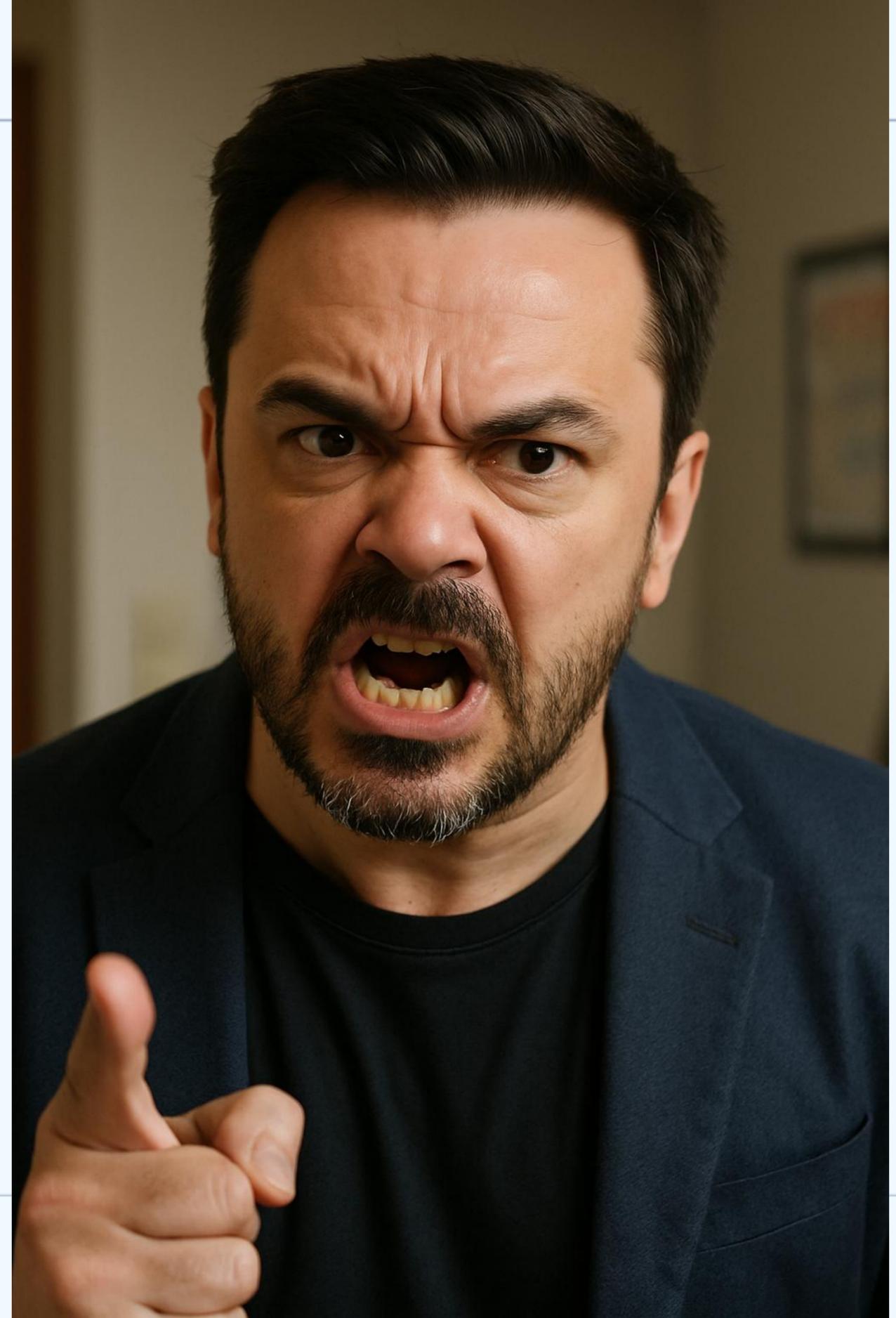
feedback em conversas,

revisões,

1:1s

check-ins.

@allancpimenta



KANBAN DE DESENVOLVIMENTO

Gestão do FLUXO de desenvolvimento

A aprender

Em
aprendizado

Aplicando

Dominado

Você visualiza não apenas o que está sendo feito, mas também o que está sendo aprendido, treinado e desenvolvido.

Esse formato transforma o desenvolvimento em algo concreto e mensurável.

Permite que o líder atue como facilitador de jornada, identificando bloqueios e oportunidades de aceleração.

Quando o time inteiro visualiza o aprendizado como parte do fluxo de trabalho, o crescimento vira cultura.



OKRS PESSOAIS

Foco, direção e impacto em escala humana.

Alinhar o que a pessoa quer desenvolver com o que a empresa precisa entregar.

Um bom OKR pessoal combina ambição com mensurabilidade, e não se confunde com uma lista de tarefas.





NÃO ADIANTA TALENTO

SEM ENTREGA.

E NÃO ADIANTA ENTREGA

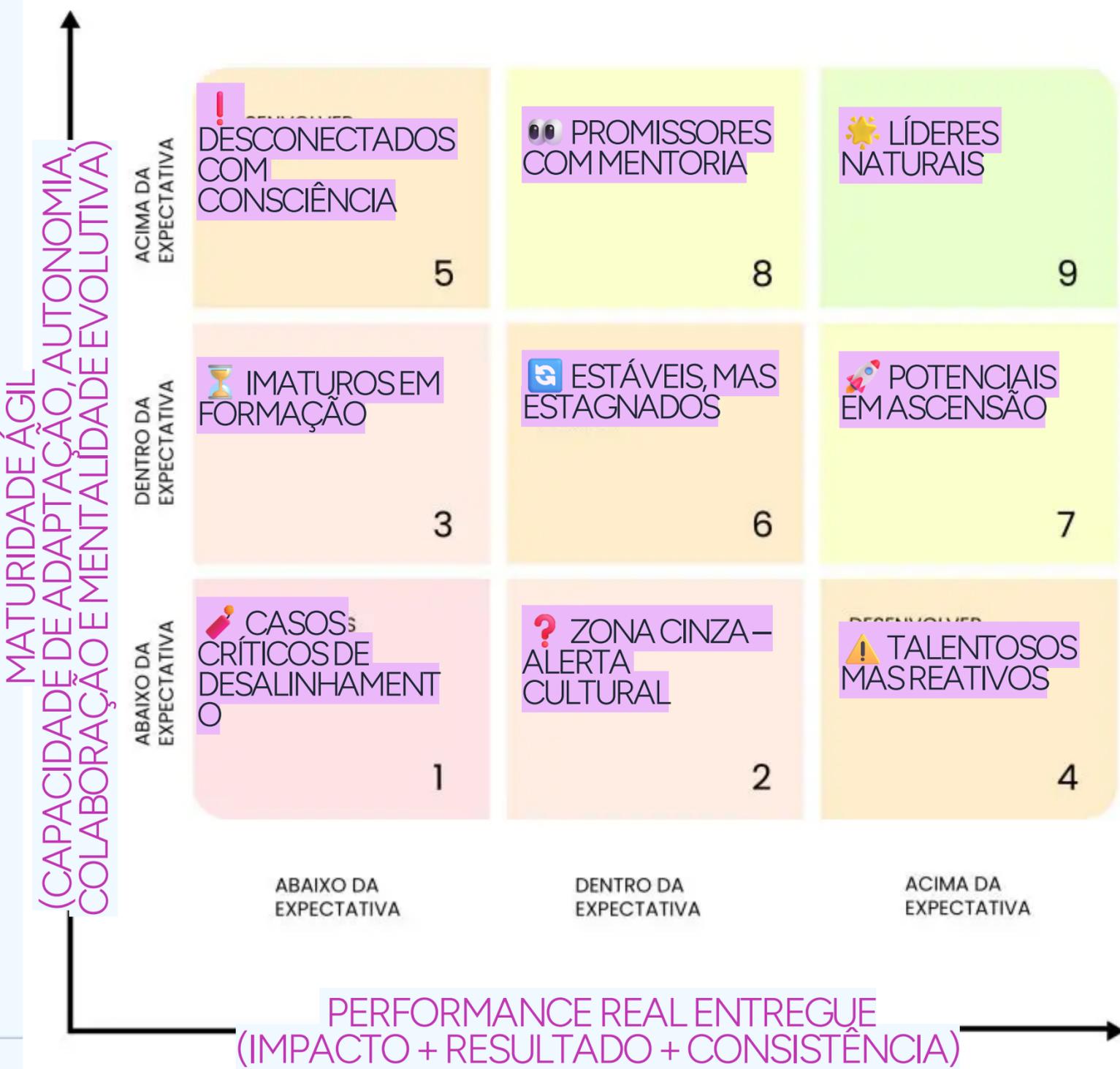
SEM EVOLUÇÃO.



RADAR DE POTENCIAL E PERFORMANCE

O 9-BOX ÁGIL VÊ O TIME EM MOVIMENTO

Uma ferramenta poderosa para identificar:
Quem está pronto para crescer
Quem precisa de suporte ou feedback imediato
Quem pode se tornar um gargalo se não for desenvolvido



PDI ÁGIL

O PDI Ágil parte de 3 perguntas simples e poderosas:

1. O que eu preciso aprender?
2. O que me impede de evoluir?
3. Quem pode me ajudar?

Nada de longos formulários engavetados.

O PDI Ágil inclui um pequeno Kanban pessoal, com revisões quinzenais e validações com o gestor.

Também é útil para combinar treinamentos, mentorias e desafios no fluxo de trabalho.





A SIMPLICIDADE

GARANTE

CONSISTÊNCIA.

IDENTIFICAÇÃO DE TALENTOS E PLANOS DE CRESCIMENTO

DICA PRÁTICA

Tenha uma conversa de desenvolvimento por mês com cada pessoa. Isso muda tudo.

@allanpimenta

Radar de Potencial e Performance

Trilha de Carreira Modular

Sucessão e Contingência sem Drama

Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)



TRILHA DE CARREIRA MODULAR

Crescimento real é o que expande, não o que infla.

No mundo ágil, as trilhas podem ser:

- modulares,
- laterais,
- horizontais.

O que importa é desafiar, dar clareza e reconhecer contribuições.

@allancpimenta



X Uber

X LinkedIn

X Facebook

X Google

X Amazon

Em vez de "subir de cargo", o colaborador pode:

Ampliar escopo

Assumir desafios em outras frentes

Tornar-se referência técnica

Desenvolver soft skills e visão de negócio

Cada "módulo" da trilha representa uma nova camada de contribuição.

O líder atua como ARQUITETO DE CRESCIMENTO, não como guardião de promoções.



SUCCESSÃO E CONTINGÊNCIA SEM DRAMA

Matriz de Sucessão

Plano de sucessão com 3 níveis de prontidão

Mapa de Riscos

Plano de Contingência Ágil

@allanpimenta



RECONHECER TALENTOS SILENCIOSOS

TALENTOS SILENCIOSOS:

- Não se autopromovem
- Não estão no centro das conversas
- Evitam disputas de ego
- Não pedem atenção, mas entregam com consistência
- Têm alta profundidade, mas baixa visibilidade



Eles são os pilares invisíveis da operação: sustentam processos, constroem confiança, resolvem problemas sem alarde e muitas vezes ensinam sem palco.



SE A SAÍDA DE UM COLABORADOR
PARALISA O TIME, O PROBLEMA
NUNCA FOI A SAÍDA.
FOI O SISTEMA QUE VOCÊ NÃO
DESENHOU.

GESTÃO ÁGIL DE TIMES HÍBRIDOS E REMOTOS

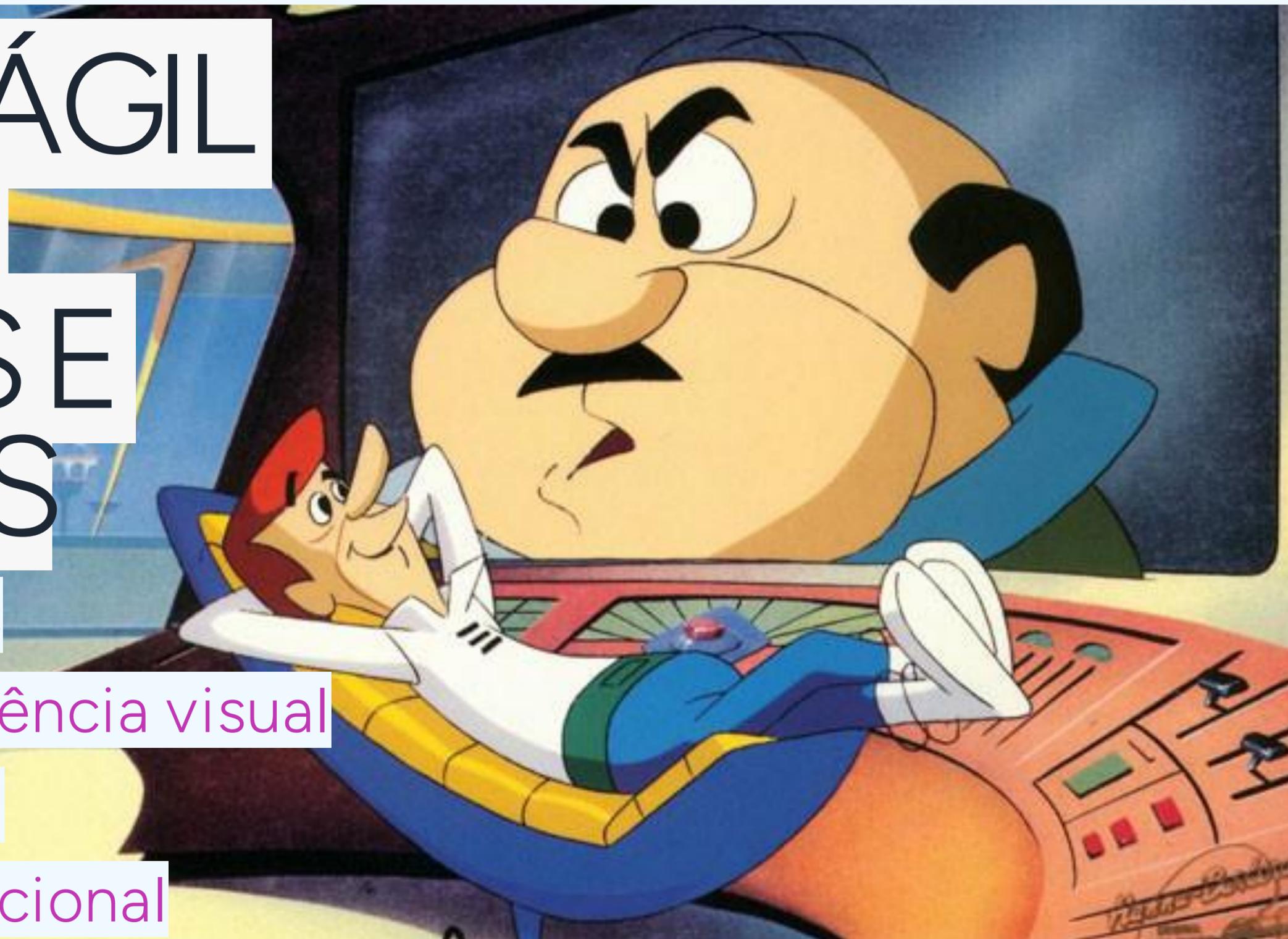
Rituais obrigatórios

Cultura da transparência visual

Gestão da cadência

Comunicação intencional

Acordos de convivência remota





VOCÊ NÃO LIDERA TIMES
REMOTOS COM PRESENÇA
FÍSICA...
MAS COM PRESENÇA
CULTURAL.

ACORDOS DE CONVIVÊNCIA



Horários, respostas, linguagem, canais...

TUDO precisa ser acordado.

A convivência no digital é como no físico:
requer regras, combinados e respeito mútuo.

Time remoto sem acordo é cada um por si.



QUEM DEFINE TUDO NA

HORA...

VIVE APAGANDO

INCÊNDIO.

A EVOLUÇÃO DO RH

Foco no processo e serviço

Departamento Pessoal:

- Pagamentos
- Benefícios
- Admissão

Foco na gestão

Controles e Gestão:

- Sistemas
- Indicadores
- Melhoria dos processos e melhor gestão

Foco na gestão de pessoas

Gestão de pessoas

- Treinamentos
- Avaliações
- Clima
- Performance

Foco na Liderança e Digital

Lider faz gestão de Pessoas

- Digitalização de processos
- Desenvolvimento de Líderes
- Foco nas pessoas e Equipes
- Carreira e Sucessão
- Potencial

A transformação cultural

Empoderamento da Equipe

Descentralização

Participação e decisão compartilhada

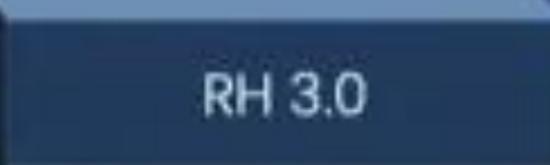
Agilidade

Inovação

Desenvolvimento de Equipes

Multipotencialidades

Diversidade



O MANIFESTO ÁGIL NA GESTÃO DE PESSOAS



MAIS REDES COLABORATIVAS
MENOS ESTRUTURAS HIERÁRQUICAS



MAIS TRANSPARÊNCIAS
MENOS SIGILO



MAIS INSPIRAÇÃO E ENGAJAMENTO
MENOS GERENCIAMENTO E RETENÇÃO



MAIS MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA
MENOS RECOMPENSAS EXTRÍNSECAS



MAIS ADAPTABILIDADE
MENOS PRESCRIÇÃO/RIGIDEZ

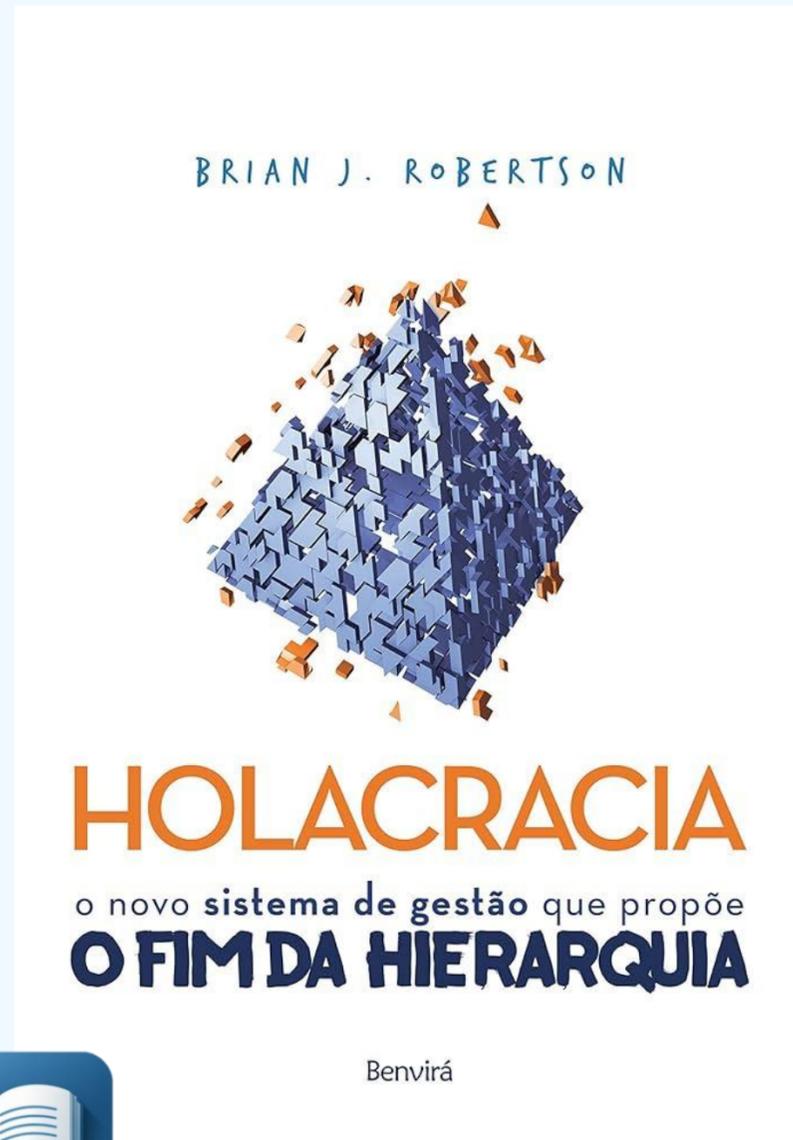


MAIS DESEJO
MENOS OBRIGAÇÃO



MAIS HUMANO E
MENOS RECURSOS

Continue *aprendendo*



HOLACRACIA



METODOLOGIAS ÁGEIS - O RH ÁGIL |
DERSON DA SILVA LOPES JUNIOR

<https://www.youtube.com/watch?v=ssz7IVCmlls>

Pare de **julgar**
e comece a
compreender.

Baruch Spinoza



frons[®]

FECHAMENTO

Plano de Ação
+ Desafio Final



• A SUA NOVA REALIDADE SERÁ ÁGIL?

@allanpimenta

Dessa maneira, passamos a enxergar as empresas como grandes redes de relacionamento entre pessoas. Logo, as organizações são consideradas grandes sistemas de alta complexidade.

O Management 3.0 é um movimento inovador de liderança, que define o gerenciamento como um responsabilidade de um grupo de pessoas.

A felicidade das pessoas é sem dúvida uma das prioridades desse modelo de gestão.

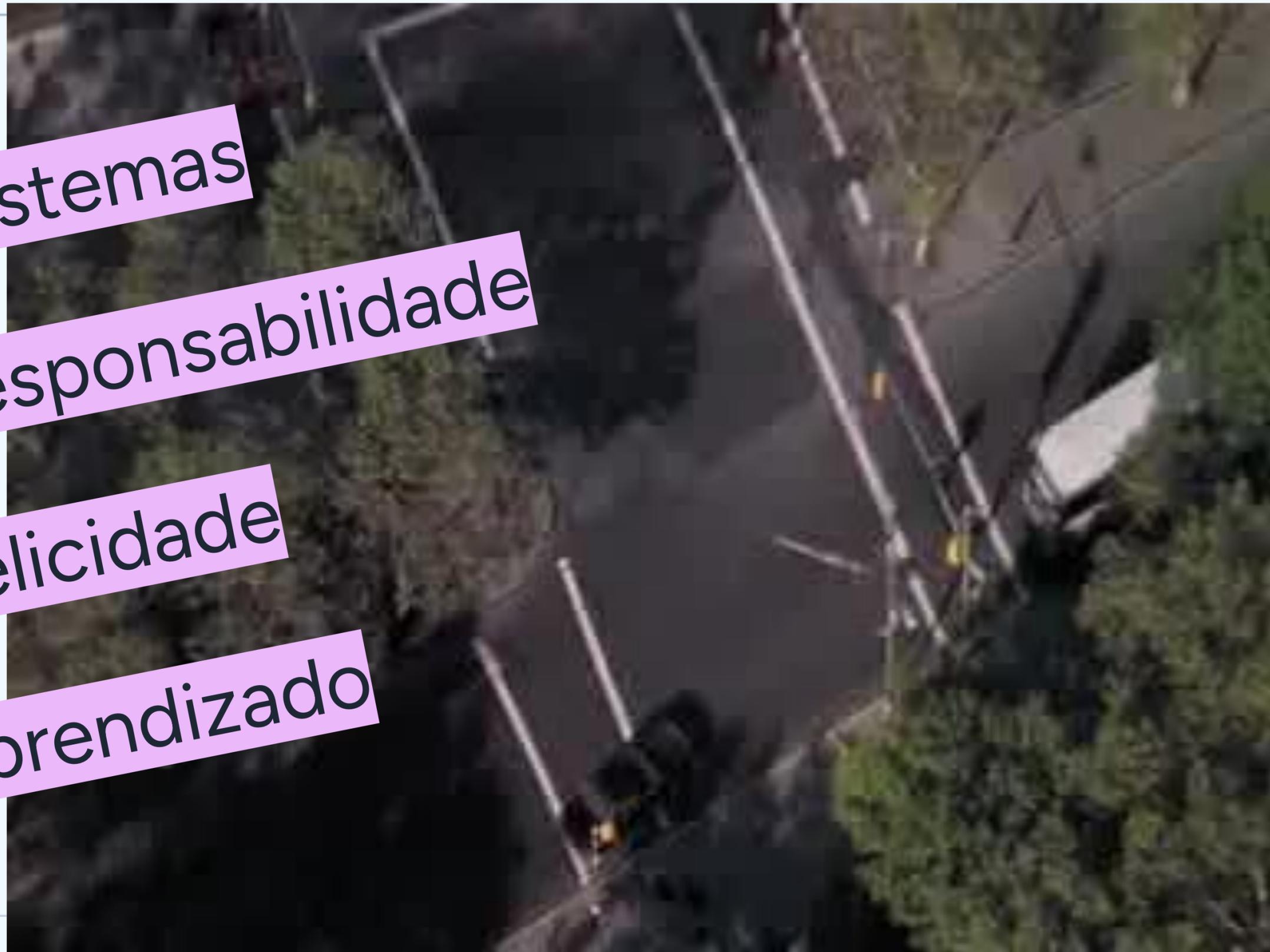
Mas, não é só cuidar de pessoas e pronto. A organização deve ser dinâmica e aprender com as situações que o mercado impõe. Por esse motivo ter uma estrutura que permite uma rápida adaptação a mudanças vai ser um diferencial em qualquer mercado.

sistemas

responsabilidade

felicidade

aprendizado



@allancpimenta

EU



EQUIPE



EMPRESA



MERCADO



SOCIEDADE



TUDO



frons



A DIFERENÇA ENTRE QUEM CRESCE
E QUEM NÃO SAI DO LUGAR.

NÃO ESTÁ NO QUANTO APRENDEU.

ESTÁ NO QUE FAZ COM ISSO

TODA 2^a FEIRA DE MANHÃ.

QUAL DOR VOCÊ VAI ENFRENTAR PRIMEIRO?

- FALTA DE CLAREZA?
- ENGAJAMENTO BAIXO?
- SOBRECARGA E RETRABALHO?
- TIME INSEGURO?
- COMUNICAÇÃO TRUNCADA?

DESAFIO DA 2ª FEIRA

1. Reescreva sua agenda
2. Conduza uma nova conversa com o time
3. Envie um reconhecimento real
4. Comunique a nova fase da liderança

ESCOLHA 2 RITUAIS PARA COMEÇAR JÁ

- Check-in semanal
- 1:1 quinzenal
- Retrospectiva mensal
- Conversa de alinhamento
- Reunião de priorização

DESENHE SEU KANBAN PESSOAL

→ Colunas: A Fazer | Fazendo | Concluído

→ Inclua tarefas de liderança, autodesenvolvimento, rituais e decisões.





O QUE VOCÊ NÃO VÊ...
VOCÊ NÃO GERENCIA.

MARQUE UMA CONVERSA COM SEU TIME OU SEU GESTOR

→ Comece com a Conversa de Alinhamento

→ Onde estamos?

→ Para onde vamos?

→ O que é prioridade?



O QUE VOCÊ NÃO
CONVERSA...
O SISTEMA TE COBRA.

REGRA DE OURO

SE NÃO ESTÁ NA SUA AGENDA...
NÃO ESTÁ NA SUA LIDERANÇA.

- Abra seu calendário.
- Agende seus 2 rituais.
- Bloqueie o tempo.
- Comprometa-se com você e com o time.



DESAFIO DOS 7 DIAS

“Você tem 7 dias pra mostrar que não é mais o mesmo profissional que chegou aqui hoje.”

1. Escolha a mudança
2. Escreva em um post-it
3. Compartilhe ou registre
4. Bloqueie na agenda
5. Execute. Meça. Repita.



A silhouette of a woman with short hair, wearing a dark top, stands with her back to the camera, looking out over a city skyline at sunset or sunrise. The sky is a mix of orange and light blue. The city buildings are silhouetted against the bright sky.

A LIDERANÇA QUE TE
TROUXE ATÉ AQUI...

...É EXATAMENTE O QUE VAI
TE IMPEDIR DE IR ALEM.

Agora é com você.

A sala se fecha.

O palco esvazia.

O que fica... é o que você vai
fazer a partir de amanhã.



SE SUA ATITUDE E SUA MENTALIDADE
FOREM AS MESMAS DAQUI 7 DIAS...
O PROBLEMA NÃO FOI O CONTEÚDO.
FOI A SUA ESCOLHA.

O QUE VIMOS HOJE?:

- ✓ O colapso dos modelos tradicionais
- ✓ Por que agilidade virou sobrevivência
- ✓ Princípios e mentalidade ágil na liderança
- ✓ Management 3.0 e o papel do líder
- ✓ Ferramentas práticas para times mais ágeis
- ✓ Habilidades de equipes de alta performance
- ✓ Avaliação de desempenho que gera valor
- ✓ Desenvolvimento, carreira e sucessão no time
- ✓ Liderança híbrida: home office e presencial
- ✓ Como RH sustenta ambientes de evolução



@allanpimenta

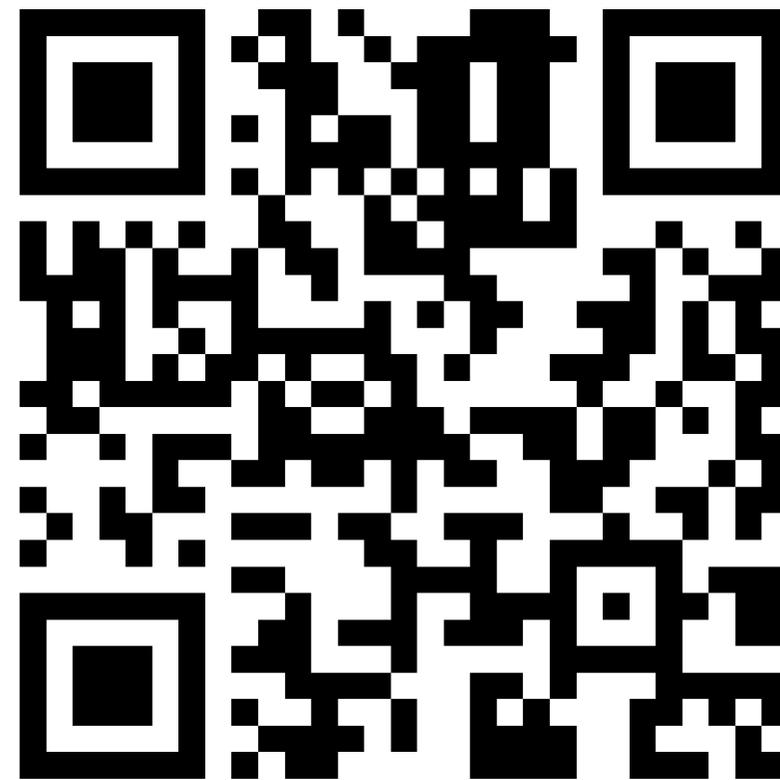


frons

Em **cada decisão**,
moldamos não apenas o
nosso destino, mas o
destino daqueles que nos
cercam.



Avaliação do Encontro



Aponte seu celular para o QrCode e
responda a avaliação em 2 minutos