



ATD SEM GPT

atd **25**



Amanari

HIGHLIGHTS



Nós, da **Amanari**, adoramos tecnologia e fazemos da inteligência artificial um recurso importante para ganharmos escala, produtividade e qualidade.

No entanto, a IA foi usada como ferramenta de apoio, e não de construção. Este report foi criado a partir de horas de trabalho humano — ouvindo, revisando, escrevendo, validando e curando um conteúdo robusto, profundo e extenso.

É fruto de escuta atenta, análise crítica e muita dedicação. Porque quando o assunto é gente, acreditamos que nenhuma ferramenta substitui o olhar humano com intenção. E foi exatamente isso que colocamos aqui: intenção.

Esperamos que gostem!

QUEM SOMOS

Amanari significa “água da chuva” em Tupi-Guarani. Acreditamos que pessoas são como sementes: quando nutridas revelam todo o seu **potencial e talento**.

A Amanari é uma consultoria especializada em desenvolver talentos, líderes e culturas organizacionais de forma profunda, ágil e personalizada.

Na Amanari, desenhamos e entregamos programas, jornadas e projetos sob medida que aceleram o desenvolvimento de líderes, times e culturas organizacionais — com foco em alta performance, transformação sustentável e preparação para o futuro.

Nossas soluções estão calçadas em 4 pilares: Cultura, Liderança, Times e Indivíduos.

Saiba mais no nosso Insta: @amanari_desenvolvimento

NOSSA REPRESENTANTE

Cecília Pinaffi é fundadora da Amanari Desenvolvimento e uma das principais referências no Brasil em liderança, cultura organizacional e desenvolvimento de talentos.

Com mais de 30 anos de experiência, une escuta profunda, pensamento estratégico e metodologias inovadoras para transformar pessoas, times e empresas. Integrar conceitos de neurociência, psicologia positiva e futuro do trabalho em suas abordagens, conceitos esses que foram amplamente abordados ao longo do congresso.



Conteúdo exclusivo preparado pela equipe Amanari Desenvolvimento

Junho/25

A ATD

A **ATD (Association for Talent Development)** é reconhecida como a maior organização global voltada ao desenvolvimento de talentos dentro das organizações. Entre suas principais iniciativas está o “International Conference & Exposition”, um evento de destaque internacional que reúne anualmente mais de 8.000 profissionais de T&D, representando diversos setores da indústria, tanto públicos quanto privados. A conferência é um espaço dedicado à troca de experiências, disseminação de boas práticas e apresentação de tendências e inovações que contribuem diretamente para a geração de resultados e o fortalecimento das estratégias de desenvolvimento organizacional.



DELEGAÇÕES INTERNACIONAIS

Nessa edição de 2025 estiveram presentes 8.400 participantes, destes 8.400, 1.300 vieram de 83 países diferentes de fora do Estados Unidos, representando a delegação brasileira estiveram presentes 97 profissionais.

Como o congresso é organizado?

O congresso foi realizado no Walter E. Washington Convention Center, e na programação estavam previstas palestras magnas e palestras simultâneas ao longo dos dias de evento, além da feira de exposições com 400 expositores, lounges exclusivos para as delegações internacionais e uma book store

A ATD 25 contou com 620 palestras divididas em 30 trilhas de aprendizagem, dentre essas trilhas destacamos: Prontidão para o futuro, Desenvolvimento de liderança e gestão, Tecnologias de aprendizagem, Estratégia e gestão de talentos).

Os 3 keynote speakers desse ano foram: Simone Biles, Amy Edmondson e Seth Godin.



Simone Biles



Amy C. Edmondson



Seth Godin

Também é oferecida aos participantes a chamada “Network night”, que nesse ano foi realizada no National Building Museum, um lindo museu dedicado à arquitetura e construção civil.

Nesse evento os participantes podem ampliar conexões, se divertir com uma banda ao vivo e explorar o que o local oferece.



**Leia a seguir o conteúdo que preparamos
com exclusividade para você!**

KEYNOTE SPEAKERS

SIMONE BILES

Simone Biles é uma ginasta americana considerada uma das maiores de todos os tempos no esporte. Nascida em Columbus, Ohio, ela começou a treinar ginástica ainda na infância e rapidamente se destacou por sua força, técnica e inovação.

Biles é multicampeã mundial, com mais de 30 medalhas em campeonatos mundiais e Jogos Olímpicos. Nos Jogos Olímpicos do Rio de Janeiro, em 2016, conquistou quatro medalhas de ouro e uma de bronze. Em Tóquio 2020, mesmo enfrentando problemas de saúde mental, retornou à competição para ganhar uma medalha de bronze na trave.

Reconhecida por sua coragem dentro e fora do esporte, Simone Biles também é defensora da saúde mental dos atletas e um símbolo de superação e excelência atlética.



Simone Biles abriu a ATD 2025 com uma presença magnética e uma história poderosa. Com **41 medalhas**, reconhecida em **cinco modalidades da ginástica**, listada pela Forbes como uma das pessoas mais influentes do mundo com menos de 30 anos e pelo USA Today como uma das 100 figuras mais importantes do século, Simone vai muito além das conquistas esportivas. Ela é autora best-seller



do New York Times, ativista e fundadora de projetos sociais voltados a crianças e adolescentes. Mas nada disso veio fácil — e talvez, como ela mesma contou, sequer tivesse acontecido.

Durante a conversa conduzida pela host Holly, um dos momentos mais impactantes foi a lembrança de que, por pouco, o mundo não teria conhecido "Simone Biles". Seu interesse pela ginástica surgiu por acaso, aos 6 anos, quando uma excursão foi cancelada e ela foi parar em um ginásio.

Ali, começou a imitar os movimentos dos atletas que treinavam — com tanta naturalidade que chamou a atenção dos técnicos, mesmo sem nenhuma formação técnica. Foi o início de uma jornada extraordinária. E dessa trajetória, Simone extraiu lições valiosas sobre **carreira, autenticidade, saúde mental e liderança.**

5 aprendizados da história de Simone Biles

1. Preste atenção aos sinais

O acaso a levou até a ginástica, mas foi a sua abertura ao novo — e sua coragem de se arriscar — que fez o talento florescer. Quantos de nós deixamos talentos adormecidos simplesmente por medo, vergonha ou autocrítica? Simone nos lembra da importância de estar atento aos sinais, escutar a intuição e dar espaço para que o inesperado nos revele novas possibilidades de vida e carreira.

2. Metas com propósito

Desde cedo, Simone escrevia e revisava suas metas constantemente — algumas pequenas, outras ousadas, mas todas com significado. Esse hábito a ajudou a manter o foco diante das adversidades e a criar planos alternativos quando algo não saía como o esperado. Mais do que planejamento, isso é clareza de propósito.

3. Desempenho com leveza

"Se não for divertido, não vale a pena", afirmou com um sorriso. Mesmo em uma profissão exigente, seus treinadores criavam experiências lúdicas durante os



treinos, reforçando o prazer na prática. Leveza não significa menos seriedade — significa encontrar propósito e alegria até mesmo no esforço.

4. Resignificar escolhas

Simone falou sobre as renúncias que a carreira esportiva exigiu — como perder experiências comuns da infância. No entanto, ao revisitar tudo o que o esporte proporcionou, ela conseguiu transformar frustrações em gratidão e motivação renovada. Essa capacidade de resignificar é essencial em qualquer jornada de alta performance.

5. Faça escolhas conscientes

Um dos momentos mais corajosos de sua carreira foi se retirar das finais nas Olimpíadas de Tóquio para cuidar da saúde mental. Ao se posicionar, ouviu mensagens de apoio de atletas do mundo todo — e entendeu que sua vulnerabilidade estava abrindo espaço para uma nova conversa no esporte: sobre autocuidado, equilíbrio e humanidade.

Reflexões para o mundo do trabalho

Descubra seus pontos fortes e gerencie suas fragilidades

Mesmo sendo uma atleta excepcional, Simone precisou aprender a lidar com aspectos fora da arena, como sua vida escolar, o uso das redes sociais ou a pressão de ser um símbolo nacional. Gerenciar o que não somos, tanto quanto cultivar o que somos, é parte do jogo.

Comunicação é chave para o sucesso

Ao longo de sua carreira, Simone teve duas treinadoras. Para ela, o sucesso da parceria não vinha apenas do treino físico, mas da **comunicação constante, clara e humana**. Ela destacou que ser a melhor do mundo **nunca foi um trabalho individual**, mas sim o resultado de um time que constrói confiança por meio de feedback, escuta e presença.



Foco no que está sob nosso controle

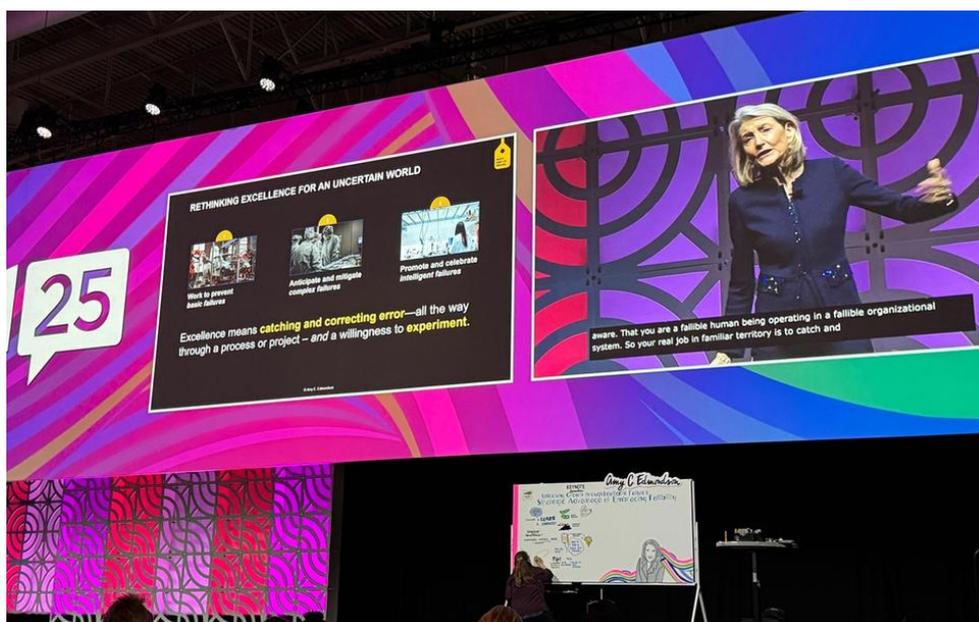
Na ginástica, juízes avaliam não apenas técnica, mas também aspectos subjetivos como tipo físico ou nacionalidade. Simone aprendeu que não poderia controlar isso — mas poderia controlar sua própria execução. E essa é uma lição valiosa: **focar no que está ao nosso alcance nos protege da paralisia e da frustração.**

Coragem também é saber recuar

Simone encerrou sua fala com um dos insights mais poderosos: nem sempre a força está em continuar. Às vezes, é preciso reconhecer o momento de recuar. E isso exige coragem, transparência, comunicação e vulnerabilidade. É quando colocamos a coragem em movimento — e inspiramos outros a fazerem o mesmo.

AMY EDMONDSON

Amy Edmondson é uma professora e pesquisadora da Harvard Business School, conhecida mundialmente por desenvolver o conceito de **segurança psicológica** — a ideia de que equipes funcionam melhor quando seus membros se sentem seguros para falar, errar e questionar sem medo de punições. Seus estudos influenciaram práticas de liderança e gestão em diversos setores, como saúde, educação e tecnologia. É autora de livros importantes, como *The Fearless Organization* e *Right Kind of Wrong*. Em 2023, foi eleita a pensadora de gestão número 1 do mundo pelo ranking Thinkers50.



Erro com Sabedoria: Como Transformar Falhas em Aprendizado nas Organizações

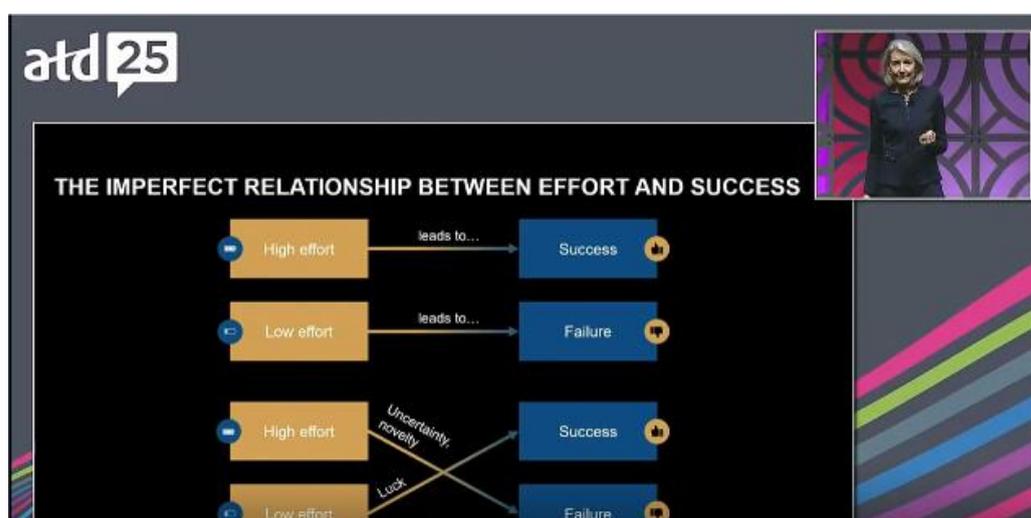
Uma das palestrantes mais esperadas do congresso, Amy Edmondson falou sobre seu a cultura do aprendizado pelo erro. Segundo a autora, professora de Harvard e referência mundial no tema “Segurança Psicológica para times”, durante décadas, fomos condicionados a evitar o erro. Desde os primeiros anos escolares, aprendemos que falhar é sinônimo de incompetência, punição ou vergonha. No entanto, Amy Edmondson propõe uma virada de chave fundamental: falhar,

quando bem compreendido e gerido, é uma das mais poderosas alavancas de aprendizagem organizacional.

Em seu livro mais recente, *Right Kind of Wrong*, que foi a base da sua palestra na ATD 2025, Edmondson aprofunda sua tese de que não é qualquer falha que ensina — é a falha certa (*the right kind of wrong*). Citando autoras conhecidas como Brenè Brown e Carol Dweck, ela explicou que para que os erros se tornem fontes legítimas de crescimento e inovação, é necessário construir ambientes seguros do ponto de vista psicológico, onde as pessoas possam se expressar com liberdade, assumir riscos calculados e compartilhar aprendizados sem medo de retaliações.

A relação imperfeita entre esforço e sucesso

Normalmente acreditamos que o sucesso está diretamente relacionado com o esforço que colocamos para alcançar determinado objetivo. As pessoas que são bem-sucedidas e se esforçam pouco têm sorte, e as que se esforçam muito, mas falham foram vítimas da incerteza.



O fato é que quanto mais incerto o ambiente, mais propensos às falhas nós somos.

Ela ressalta que é importante entender a diferença entre falha e erro. Segundo a autora, "erro é um desvio não intencional do conhecimento, procedimentos, regras ou políticas existentes." Ou seja, um erro só pode acontecer em um território familiar, que conhecemos e que navegamos usualmente.



Já a falha "é um resultado que se desvia de um objetivo desejado, do que queremos."

Os Três Tipos de Falhas: Nem Toda Falha É Igual

Um dos principais aportes de *Right Kind of Wrong* é a categorização dos erros em três tipos distintos:

1. **Falhas Básicas** – Resultam de descuidos ou falta de atenção em tarefas simples e rotineiras. São evitáveis e, idealmente, devem ser minimizadas com bons processos, treinamento e supervisão. Não significa que falhas básicas não sejam pequenas, mas estão em um contexto de baixa complexidade.
2. **Falhas Complexas** – Ocorrem em sistemas com múltiplas variáveis e interdependências. Mesmo com competência e boas intenções, algo pode sair do controle. Embora não as desejemos, essas falhas são oportunidades valiosas de aprendizado, especialmente se forem analisadas de forma sistêmica.
3. **Falhas Inteligentes** – Acontecem em contextos de incerteza, quando tentamos algo novo deliberadamente, com hipóteses claras e boas intenções. São as falhas que surgem da experimentação e inovação — e, segundo Edmondson, são não apenas desejáveis, mas **necessárias**.

A maturidade de uma organização pode ser medida pela forma como ela diferencia e responde a cada tipo de falha. O problema não está em errar, mas em não aprender com o erro — ou pior, em punir quem ousou tentar algo novo.

Os quatro (e meio) atributos das falhas inteligentes

Edmondson traz quatro atributos das falhas inteligentes:

1. Elas acontecem em territórios desconhecidos;
2. Acontecem em situações em que existe intenção em alcançar determinado objetivo;
3. Existe uma hipótese baseada em um conhecimento específico;
4. Não é maior do que o necessário para adquirir um novo conhecimento.

O “meio” atributo que ela menciona é que as lições aprendidas com essa falha são identificadas, compartilhadas e utilizadas.



Falhar bem, então, significa prevenir as falhas básicas e complexas e acolher as falhas inteligentes. Ela cita a frase de Thomas Edison “Eu não falhei. Apenas encontrei 10.000 maneiras que não funcionaram”.

Sendo assim, reforça que as falhas inteligentes acontecem:

1. Em um novo território
2. A partir de uma oportunidade
3. Com uma boa razão para acreditar que funcionará
4. Com o menor impacto possível

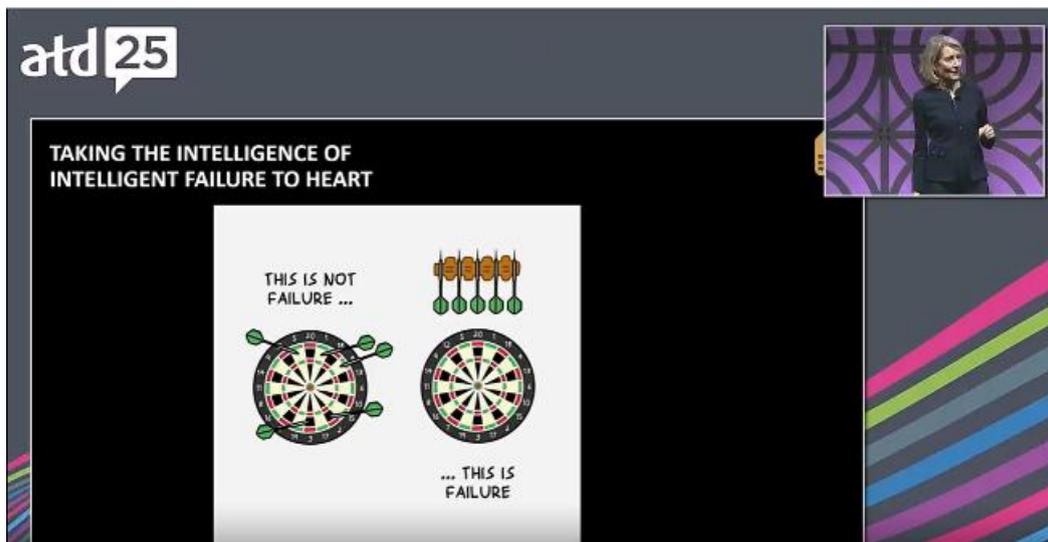
O que acontece quando o piloto dá certo, mas a implantação não?

É comum que grandes projetos só sejam implantados a partir de um projeto piloto, uma simulação da situação desejada em pequena escala. Mas existe um problema aqui.

Sempre desejamos que o projeto piloto seja bem-sucedido, e no desejo de acertar de primeira, não observamos elementos que expõem as falhas do projeto. Para que os pilotos sejam bem-sucedidos no objetivo principal, que é o de aprendizagem, ela traz 4 provocações:

1. O piloto foi testado em circunstâncias típicas?
2. O objetivo do piloto foi aprender o máximo possível?
3. Está claro que remuneração e avaliação de performance não devem ser baseadas nos resultados do projeto piloto?
4. Houve mudanças explícitas no projeto depois do piloto?

“Em um novo território, a única forma de progredir é através de tentativa e falha (e não tentativa e erro)”



Nesse contexto, excelência significa trabalhar (bastante) para prevenir falhas básicas, antecipar e mitigar falhas complexas e promover e celebrar falhas inteligentes.

Segurança Psicológica: O Solo Fértil para o Aprendizado

Segurança psicológica, conceito reforçado por Amy Edmondson no livro “A Organização sem medo”, é a crença de que o ambiente é seguro para assumir riscos interpessoais — como fazer perguntas, admitir erros, desafiar o status quo ou propor ideias. Times com alta segurança psicológica aprendem mais rápido, inovam com mais frequência e lidam melhor com mudanças.

Para que as falhas se tornem fonte de aprendizado, é preciso que colaboradores se sintam seguros para falar abertamente sobre elas, sem receio de serem ridicularizados, expostos ou punidos. Isso não se constrói com slogans, mas com liderança consistente, empática e presente.

Isso não quer dizer que em um ambiente em que há segurança psicológica os padrões de performance sejam baixos, pelo contrário. Existe uma relação direta entre segurança psicológica, performance e aprendizagem:



Como Criar Ambientes Onde Falhar Seja um Caminho para Aprender

Entender o contexto é fundamental:

		TIPO DE CONTEXTO		
		CONSISTENTE	VARIÁVEL	NOVA
INTELIGENTE	<p>Falha em uma linha de produção de itens</p>	<p>Tripulações bem-dispensas veam com menos erros, mas menos experiência piora o desempenho</p>	<p>O gosto realmente terrível da primeira vez que você come palvo</p>	
COMPLEXA	<p>Encurtamento distante cria escassez de chips que interrompe uma linha de produção</p>	<p>Problemas meteorológicos e caos do aeroporto fazem milhares de passageiros ficarem parados</p>	<p>Escassez de funcionários em um laboratório global atrapalha uma série de experimentos</p>	
BÁSICA	<p>Exagerar no tempo de cozimento da ostra cria uma massa grudenta</p>	<p>Antiescalamento aprovado na lista de verificação pré-voo e piloto desatento leva a um acidente</p>	<p>A cientista despeja as medidas na pipeta incorretamente, arruinando um experimento</p>	

E como podemos repensar o conceito de excelência em um mundo incerto?



(Tradução do quadro acima)

Como desbloquear o crescimento através da falha inteligente:

1. Estabeleça o cenário

- Enfatize um propósito envolvente
- Chame a atenção ao contexto

2. Convide à exploração

- Faça boas perguntas
- Crie espaços para experimentos

Esclareça a diferença entre falhas evitáveis e falhas inteligentes

3. Responda e reforce

- Acolha falhas inteligentes
- Compartilhe ao máximo as lições de todas as falhas
- Recompense falar sobre erros e falhas



A receita para a excelência em um mundo incerto

Edmondson traz 5 elementos que devem ser usados quando desejamos criar uma cultura em que o aprendizado pela falha inteligente é cultivado:

1. Mire alto, mesmo que seja em novos territórios. As pessoas começarão a te dar ideias e possibilidades de inovação, não desperdice essa oportunidade;
2. Trabalhe em time, em especial com as pessoas que são diferentes de você;
3. Falhe bem, atue prevenindo as falhas básicas, mitigue as possibilidades de falhas complexas e acolha e aumente a recorrência das falhas inteligentes;
4. Aprenda rápido
5. Repita, afinal esse ciclo nunca acaba.

Conclusão

Ao reconhecer que nem toda falha é igual, e que muitos delas são fontes valiosas de aprendizagem, damos um passo rumo a culturas organizacionais mais corajosas, adaptáveis e humanas. *Right Kind of Wrong* é um chamado à liderança lúcida e ao desenvolvimento de times que aprendem, experimentam e se reinventam continuamente.

Falhar do jeito certo é, antes de tudo, um ato de inteligência coletiva.

SETH GODIN

Seth é empreendedor, autor de best-sellers e palestrante. Além de lançar um dos blogs mais populares do mundo, ele escreveu 21 livros best-sellers, incluindo " *The Dip* ", " *Linchpin* ", " *Purple Cow* ", " *Tribes* " e " *What To Do When It's Your Turn (And It's Always Your Turn)* ". Seu livro, " *This is Marketing* ", foi um best-seller instantâneo em países do mundo todo. Embora seja conhecido por seus escritos e palestras, Seth também fundou duas empresas, a Squidoo e a Yoyodyne (adquirida pelo Yahoo!). Ele é considerado o inventor do e-mail marketing (do tipo bom). Seth já deu cinco palestras no TED, incluindo duas que são consideradas as mais populares de todos os tempos.



Nessa palestra Seth Godin nos fez pensar sobre o real propósito do trabalho: o que faz com que as pessoas queiram estar em uma empresa, e o que nós, profissionais que estamos envolvidos com o desenvolvimento humano, devemos provocar internamente para fazer com que o propósito esteja claro, e para que as pessoas se conectem a ele.

Seth iniciou com uma pergunta provocadora: “o que faz um trabalho funcionar agora e para sempre?”. Contou que fez uma pesquisa com 10.000 pessoas. As respostas?

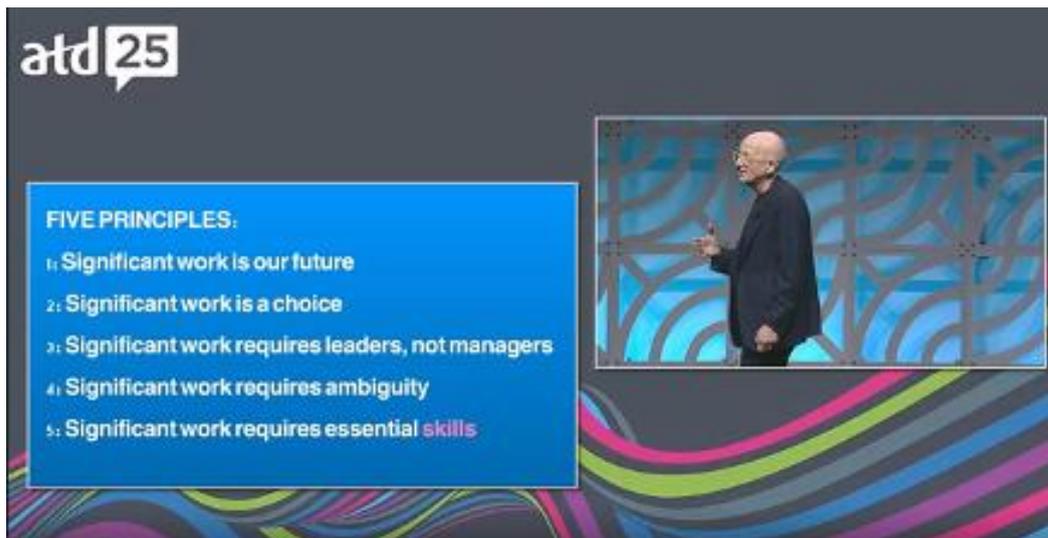
Realização, independência, time, respeito.



Estamos sabotando nossos trabalhos, porque estamos fazendo a dança das cadeiras e eliminando pessoas. A questão é que não queremos escassez, queremos abundância.

Sendo assim, ele traz cinco princípios para um trabalho significativo:

1. Trabalho significativo é o nosso futuro
2. Trabalho significativo é uma escolha
3. Trabalho significativo requer líderes, não chefes
4. Trabalho significativo requer ambiguidade
5. Trabalho significativo requer habilidades essenciais



A cultura nos ajuda a entender se estamos adequados ou não àquele ambiente, e por isso é tão importante falarmos sobre cultura. No entanto, nos provocou sobre o fato de que uma cultura sem uma real intenção, sem dedicação para criá-la, promovê-la e multiplicá-la pode trazer efeitos colaterais não desejados.

"A cultura tóxica oculta os sistemas internos disfuncionais de uma empresa. E são exatamente esses sistemas que criam a nossa realidade."

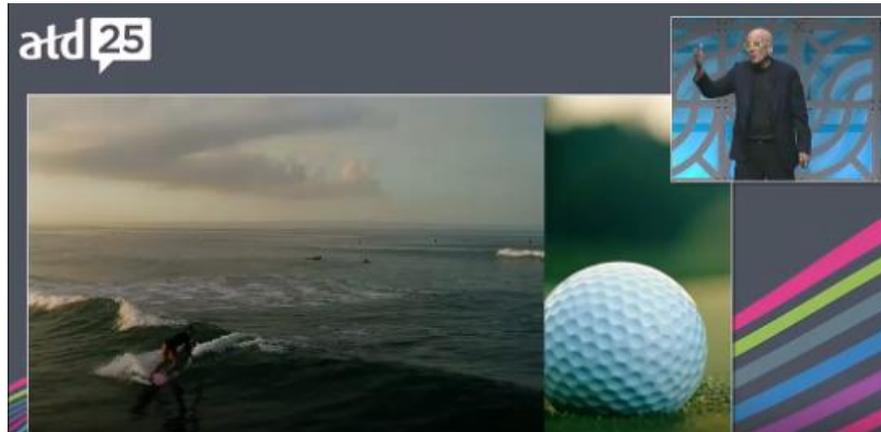
Sabemos reconhecer que as culturas são tóxicas, que existe excesso de trabalho, mas não nos colocamos como parte da mudança. Se cada uma das pessoas se enxergasse como responsável pela mudança, as culturas organizacionais seriam diferentes.

As informações são cascadeadas como "o que deve ser feito", da liderança sênior para a operação, mas isso faz com que o propósito se perca ao longo do caminho. A alternativa que Seth Godin propõe é uma bússola, não um mapa. O mapa mostra o caminho e não faz as pessoas pensarem, buscarem alternativas, serem inovadoras. A bússola mostra a direção, e o caminho quem decide é a pessoa, com todos os riscos e benefícios que ele pode ter. Isso é autonomia, e a autonomia traz inovação.

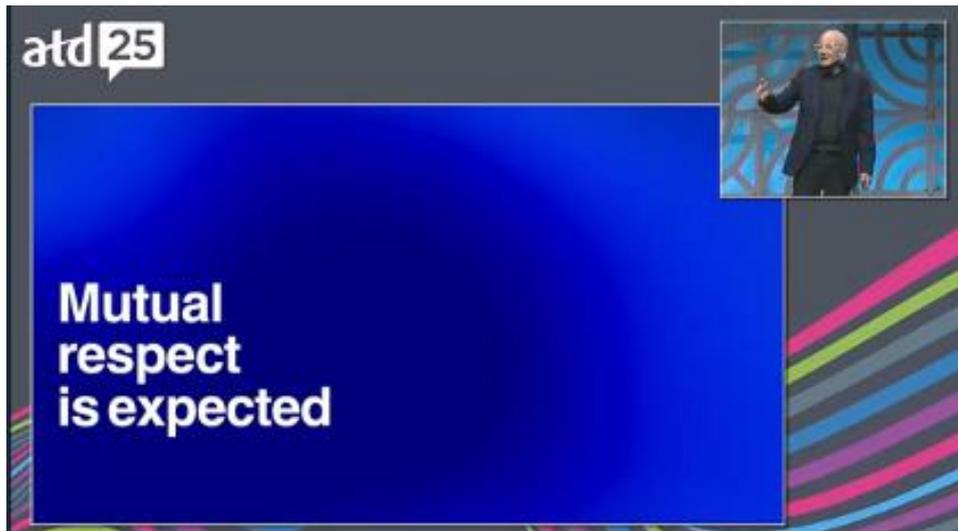
Em empresas que entendem a importância da autonomia (aqui, lembramos da Zappos), as pessoas têm um budget e autonomia para gastar no que julgarem que é importante para que o cliente se sinta feliz com a experiência.

Estar em um trabalho significativo é uma escolha, é uma decisão. E decisões são difíceis.

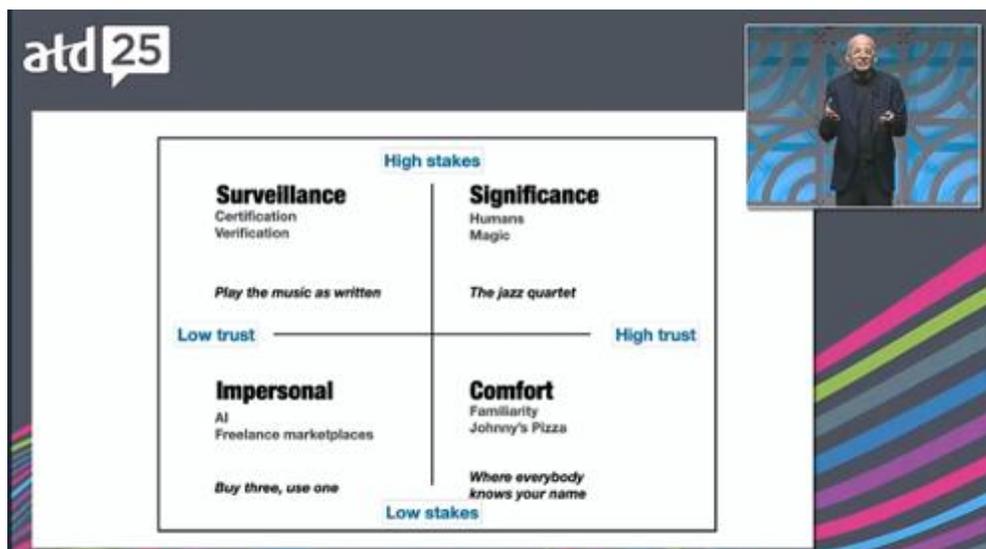
Surfistas sabem que as ondas são diferentes, bons surfistas escolhem a melhor onda, e é isso que os faz tão bons. É ter a intenção consciente de saber quando agir e quando recuar.



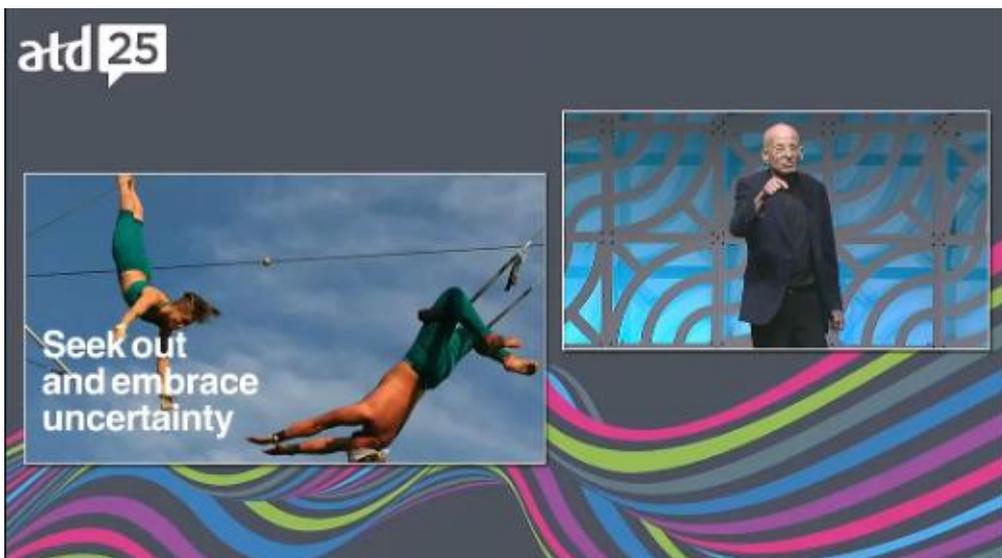
Agir com intenção abre portas. Nós abrimos portas para pessoas serem líderes, não chefes. Chefes usam poder e autoridade para chegar onde querem, líderes o fazem de forma voluntária, e é dessa forma que as pessoas os seguem. Líderes agem na abundância, chefes agem na escassez. Nada significativo prospera na escassez. Líderes criam condições para as pessoas prosperarem. E sendo assim, respeito mútuo é esperado.



Turnover é caro se você o ignora, e é caro porque toda vez que alguém sai temos que repor essa pessoa. A Amazon gasta 8 bilhões por ano com turnover, o que é um gasto totalmente desnecessário. Há um problema escondido ali. As pessoas não encontram significância nos seus trabalhos.



O termo “Recursos humanos” veio da era Ford, quando um jornalista foi até a fábrica e viu pessoas (humanos) com métodos, processos e tempos, assim como acontece com uma máquina, e assim os classificou, como recursos. Só que se uma parte da máquina quebra, ela pode ser substituída. Pessoas não deveriam poder ser substituídas.

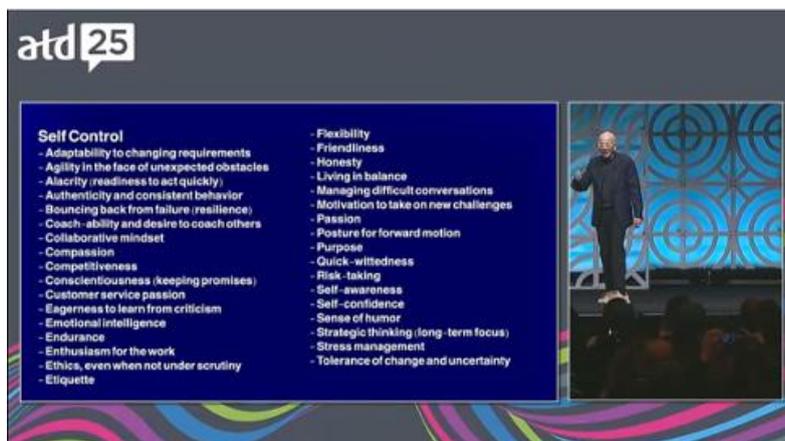


Estamos em um mundo extremamente ambíguo. E ambiguidade traz incerteza. O que estamos fazendo como profissionais que focam talentos, para criar uma rede de proteção para as pessoas que estão navegando em ambientes de incerteza? Se não construirmos minimamente essa rede de segurança, as pessoas não terão condições de trazer o seu melhor. Isso significa segurança emocional e psicológica.

Se vamos criar uma cultura de mudança, é inevitável que criemos uma cultura de tensão. Tensão é diferente de estresse. Quando há estresse navegamos em ambientes totalmente desconhecidos. Não é esse nosso papel como líderes. Nosso papel é criar habilidades reais para lidar com a ambiguidade e com a incerteza que há no mundo.



Godin fez um exercício a partir das reflexões de Zig Ziglar para mostrar, em uma pesquisa que fez, todos os atributos que uma pessoa deve ter para trabalhar em uma empresa:



Quantas dessas habilidades são natas, quantas são atitudes e quantas são habilidades desenvolvidas? (gifts, attitudes and skills)

Atitudes e habilidades nós podemos desenvolver. Podemos aprender a ser mais honestos, podemos aprender a ter mais voz, e a maioria das palavras que estão nessa lista são atributos que (felizmente) podemos aprender. E às vezes confundimos ferramentas, processos e métodos como o fim, quando na verdade tudo isso é meio. O fim é engajamento e satisfação, de profissionais e clientes.

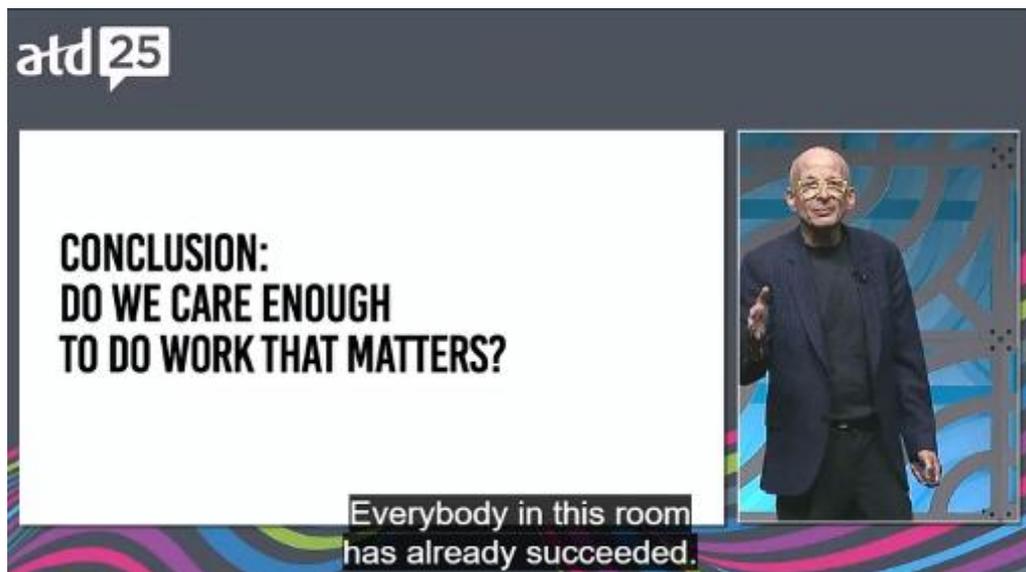


“Mel é um efeito colateral, não o ápice do sucesso de uma colmeia”. Isso significa que, por exemplo, sucesso não é substituir pessoas por IA, mas sim fazer com que as pessoas se tornem mais produtivas e engajadas com a IA.

O grande feito

Armstrong deixou pegadas na lua, e elas estão ali até agora, e isso sim é um grande feito. Os profissionais não estão em uma empresa para fazer subir 3 cents da ação dos shareholders. Estão na empresa para cumprir um propósito, para deixar sua pegada, e é função da empresa tornar esse propósito claro.

Conclusão



“Nós nos importamos o suficiente para trabalharmos no que realmente importa?”

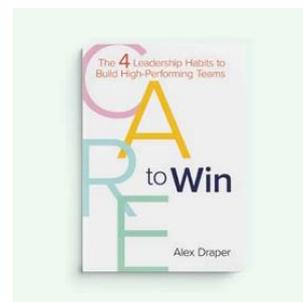
PALESTRAS QUE AMAMOS!

RETURN ON IMPACT (ROI): MEASURING

THE TRUE SUCCESS OF LEARNING &

DEVELOPMENT

Matthew Sandel



Para o mercado, Matt é diretor de design na DX Learning Solutions. Internamente, ele assume o papel de "chefe-nerd". Seu objetivo é combinar de forma harmoniosa a tecnologia com habilidades humanas, aproveitando

o cenário em constante evolução do desenvolvimento de liderança com tecnologia de ponta. Seu estudo de neurociência e o hobby de desenvolver aplicativos de software o ajudam a alcançar esse objetivo. Se a cultura é a soma dos comportamentos de uma organização, e os hábitos governam os comportamentos, então ele acredita que devemos focar na criação de ciclos de hábitos positivos para gerar mudanças significativas e duradouras.

Nós, da Amanari, conhecemos o modelo C.A.R.E. na ATD de 2023, e desde lá utilizamos o modelo nos nossos programas de desenvolvimento de líderes. Ficamos felizes em encontrar novamente a DX Learning na edição desse ano. Essa palestra reforçou nossa crença de que é na simplicidade que encontramos soluções profundas para os dilemas da liderança. “Nosso cérebro foi feito para sobreviver, não para prosperar”. Com essa frase, Matthew Sandel abriu sua palestra para nos provocar a repensar como mensurar sucesso nos programas de desenvolvimento de líderes. Sandel é Director de Design da DX Learning, empresa com base em Chicago especializada em desenvolvimento de lideranças. Na sua palestra, convidou os participantes a ressignificarem o conceito de ROI - return over investment, que é baseado em métricas financeiras, para ROI – return over impact.



Apresentando a metodologia **C.A.R.E.**, Sandel reforçou a necessidade de criar experiências para desenvolvimento de lideranças que promovam a segurança psicológica, engajamento, e a efetividade de longo prazo.

Sobre o que o modelo fala?



CLAREZA

Clareza na liderança pode ser definida como uma compreensão compartilhada de expectativas claras para atingir objetivos coletivos.

São respostas claras para:

- O que estamos fazendo?
- Por que estamos fazendo isso?
- Quando precisamos terminar isso?
- Quem precisa estar envolvido?

AUTONOMIA

Autonomia na liderança é confiar na sua equipe para fazer o que precisa ser feito, nos seus termos.



É dizer, "Valorizamos suas habilidades e conhecimento, e queremos que você as aplique como achar melhor ao desempenhar seu papel com base na clareza total que concordamos.

Queremos que você pense por si mesmo, resolva problemas do seu jeito, tenha uma verdadeira voz nas decisões, e tenha liberdade para aprender novas habilidades para alcançar seus objetivos."

Se CLAREZA é *O QUE*, AUTONOMIA é o *COMO*.

RELACIONAMENTO

O fator R (Relacionamentos) é a parte mais importante da Equação do CARE.

Já se sentiu como se passasse todos os dias apagando incêndios? É provável que suas equipes não tenham clareza e autonomia suficientes.

Quando você passa todo o seu tempo recolhendo os pedaços, não sobra nada para construir relacionamentos de equipe, que é o papel mais importante de uma pessoa na posição de liderança.

EQUIDADE

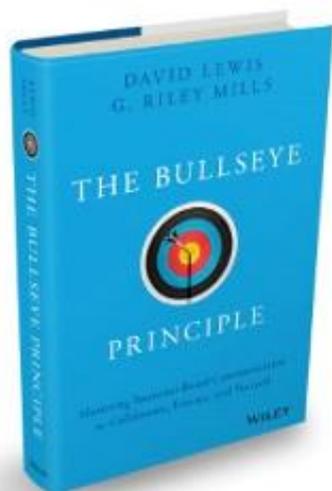
Promover equidade na liderança também significa adaptar sua abordagem para fornecer recursos e atenção às pessoas da maneira que elas precisam e desejam.

A equidade na liderança coloca sua equipe à vontade para usar suas capacidades cognitivas, pois estão sendo tratados da maneira que gostariam de ser tratados e o cérebro recebe o que precisa sem acionar os circuitos de ameaça.

Criar ambientes de trabalho equitativos ajuda você a extrair o melhor desempenho do seu time.

O PODER DO STORYTELLING

G. Riley Mills



G. Riley Mills é um produtor e escritor vencedor do Emmy, reconhecido por sua narrativa impactante e expertise em comunicação. Como cofundador da Pinnacle Performance Company e autor de *Synergy and Sparks*, ele capacita indivíduos e organizações a alcançarem excelência por meio da colaboração eficaz.

Se você busca realizar reuniões e apresentações que realmente impactem, precisa conhecer o poder da narrativa estruturada e inspiradora. A palestra de G. Riley Mills foi um convite à transformação da maneira como nos comunicamos no ambiente profissional.

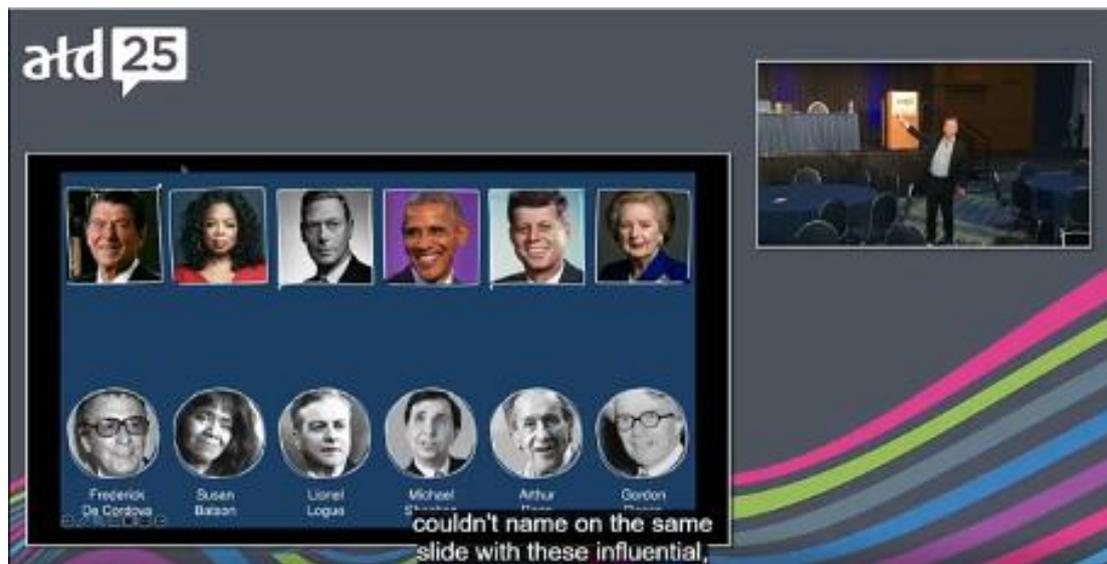
Ao final da palestra, Cecília abordou o autor — simpático e acessível — e ele compartilhou com entusiasmo que já esteve três vezes no Brasil e adoraria voltar. Quem sabe não o trazemos para um evento especial da Amanari?



Por que usar narrativas nos negócios?

Engajamento é uma das palavras mais faladas — e menos praticadas — nas organizações. Apenas 21% dos colaboradores se consideram engajados em seu trabalho. O storytelling é uma das formas mais eficazes de gerar conexão emocional e engajamento genuíno.

Mas não basta ter uma boa história: é preciso saber contá-la. Em um mundo cada vez mais virtual, a comunicação eficaz exige presença, expressão vocal, corporal e intenção. Não por acaso, os emojis fazem tanto sucesso — são atalhos emocionais que contextualizam mensagens escritas. Nas interações ao vivo, a emoção também precisa estar presente.



Mills ressalta que mesmo grandes líderes tiveram grandes coaches. E, nos negócios, histórias criam pontes com o propósito.

Histórias são 20x mais memoráveis que dados

A ciência explica:

1. Sincronia neural (neural coupling) – ouvintes compartilham as emoções do narrador;
2. Espelhamento (mirroring) – o cérebro imita reações;
3. Atividade cerebral aumentada (cortex activity) – histórias ativam mais áreas do cérebro do que fatos isolados;
4. Dopamina – histórias emocionantes liberam esse neurotransmissor, que fixa memórias.



Segundo a neurociência, as pessoas guardam 20 vezes mais uma informação quando trazida através de uma narrativa ao invés de dados puros.

Método Pinnacle: 3 passos para narrativas impactantes

G. Riley Mills, cofundador da Pinnacle, compartilha seu método com três etapas simples e eficazes:

1. **Analisar a audiência** – Com quem estou falando? Que perguntas posso fazer para gerar conexão?
2. **Identificar a intenção** – Como quero que essas pessoas se sintam após minha fala?
3. **Modificar a entrega** – Ajuste linguagem corporal, roupas, tom e ritmo para causar o impacto desejado.

Mills também diferencia dois conceitos essenciais:

- **Objetivo:** o que você quer que as pessoas façam.
- **Intenção:** como você quer que elas se sintam.



Face, Base e Pace: os 3 pilares de uma boa entrega

O autor traz os 3 pilares para que uma narrativa seja considerada eficaz:

- **Face:** contato visual, expressões faciais e um sorriso genuíno.
- **Base:** postura segura, gestos conscientes, presença.
- **Pace:** o ritmo da fala — nem rápido demais, nem monótono.

E ainda que o público seja virtual, esses pilares podem ser aplicados com sucesso nas reuniões e apresentações on-line.

5 tipos de histórias que toda liderança precisa dominar

1. **História de origem** – como começou sua trajetória ou a da empresa?
2. **História crucial** – um momento de impacto que gerou aprendizados importantes.
3. **História de liderança** – como um líder inspirou e transformou em momentos críticos.
4. **História de valor** – casos que revelam os valores vividos na prática.
5. **História “torta na cara”** – situações que geraram vergonha ou erro, mas trouxeram grandes aprendizados e criaram espaço para a vulnerabilidade e segurança psicológica.

Sua narrativa é muito estruturada, e Mills se vale de vários recursos visuais para trazer suas metodologias.

FUTURE READINESS

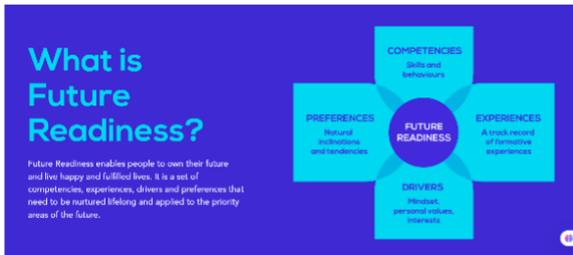
Selina Neri

CEO, reitora e cofundadora do Institute for Future Readiness (Emirados Árabes Unidos), Selina é uma acadêmica corporativa com mais de 30 anos de experiência profissional. Especialista em desenvolvimento de liderança e governança corporativa, ela é senior fellow do Center for Governance do Public Investment Fund (Arábia Saudita) e professora de liderança e governança corporativa na Hult Ashridge Executive Education. Residente nos Emirados Árabes Unidos desde 2013, Selina iniciou sua trajetória acadêmica na HEC Paris. De 2012 a 2023, liderou o campus da Hult International Business School em Dubai como reitora e diretora executiva.



Foi uma das palestras mais provocadoras e interessantes que ouvimos. A palestra foi tão impactante que fomos buscar mais informações sobre o “Institute for future readiness”, fundado pela Dra. Selina Neri e pelo capitão Majed Al Marzouqi em Dubai, um pedaço do globo que foi construído e está voltado para o futuro (www.futurereadiness.institute)

Para explicar a palestra, fomos ao conceito: o que é prontidão para o futuro segundo a autora:



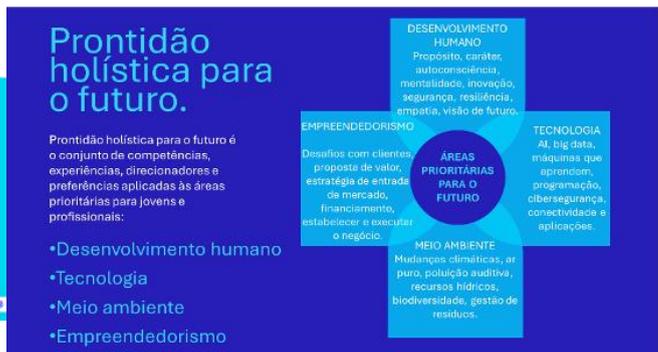
Fonte: Future Readiness Institute (traduzido por IA)



E de forma holística, do que eles estão falando?



Fonte: Future Readiness Institute (traduzido por um ser humano)



A Dra Selina Neri é especialista em Futuros (sim, no plural), e começou a palestra já fazendo uma provocação:

O Futuro Começa no Passado

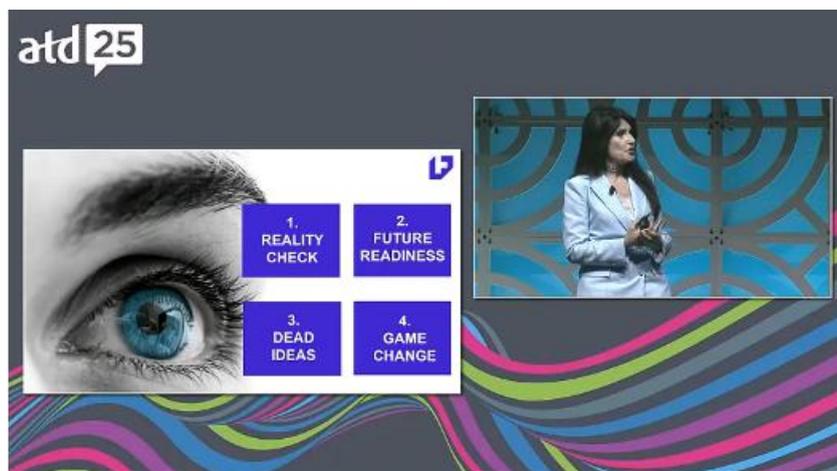
Para falar sobre o futuro, é preciso olhar para o passado. Giacomo Puccini dizia que só compreendemos de verdade uma ópera depois de conviver com ela por

décadas. O mesmo vale para o futuro — só entenderemos plenamente seu impacto depois de vivê-lo por anos.

Selina Neri nos convida a uma jornada de reflexão sobre o que significa — e o que definitivamente **não significa** — estar pronto para o futuro. E começa com uma promessa: **não vai pedir que abracemos a incerteza nem que ignoremos nossas preocupações**. Pelo contrário: ela propõe um olhar mais honesto, amplo e humano.

Ela trouxe quatro elementos importantes para entendermos como olhar para o futuro sem que isso seja fonte de ansiedade ou insegurança:

1. Cheque de realidade
2. Prontidão para futuro
3. Ideias que precisam ser revistas
4. Como viramos o jogo



A promessa é não pedir para abraçar a incerteza e se preocupar com o futuro.

1. Reality Check: o Futuro do Trabalho não é um destino

Há um excesso de foco em tecnologia e inteligência artificial quando falamos de futuro. Isso cria uma visão unilateral que ignora os aspectos humanos, culturais e sociais. A tecnologia é **uma direção, não o destino**.



“Não precisamos de um GPS com rotas fixas, e sim de uma bússola para navegar.”

Precisamos entender quais são as três grandes promessas da IA:

- Aumento de produtividade
- Mais precisão
- Personalização

Mas a IA ainda é cara, de difícil adoção e amplamente mal compreendida.

Além disso, **confundir "habilidades do futuro" com "habilidades digitais"** é limitante. Essas são apenas 20% do que realmente precisamos desenvolver. As conversas precisam ir além de skills.

2. Future Readiness: um novo DNA a ser construído

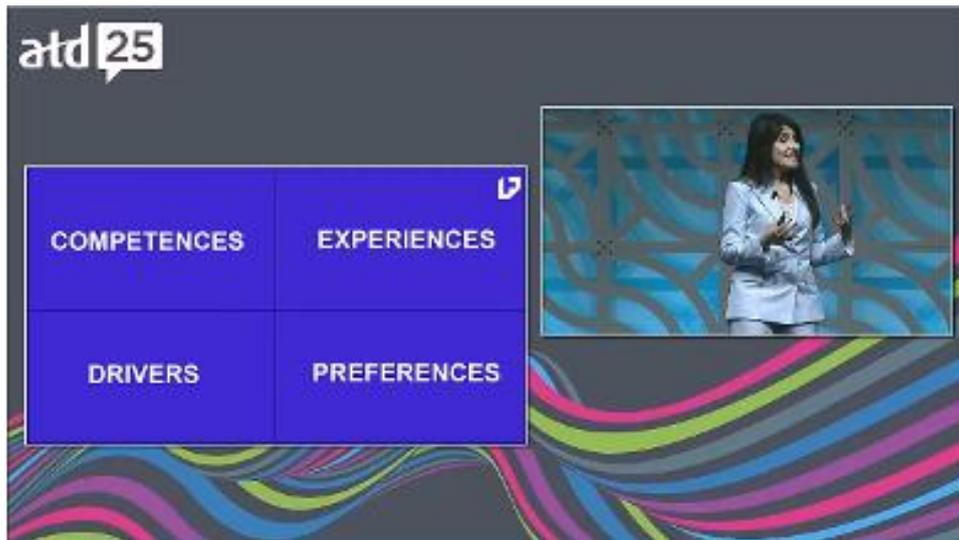
Não tem como não falar de futuro sem mencionar Alvin Toffler, e foi o que Selina fez quando propôs a conexão do tema com o elemento humano nas organizações e na vida:

“Os analfabetos do século XXI não serão os que não sabem ler ou escrever, mas os que não conseguem aprender, desaprender e reaprender.”

A prontidão para o futuro é uma **característica construída**, não inata. É o novo DNA das pessoas que vão prosperar, não apenas sobreviver.

Esse DNA é formado por quatro componentes centrais:

- Competências
- Experiências
- Motivadores (drivers)
- Preferências

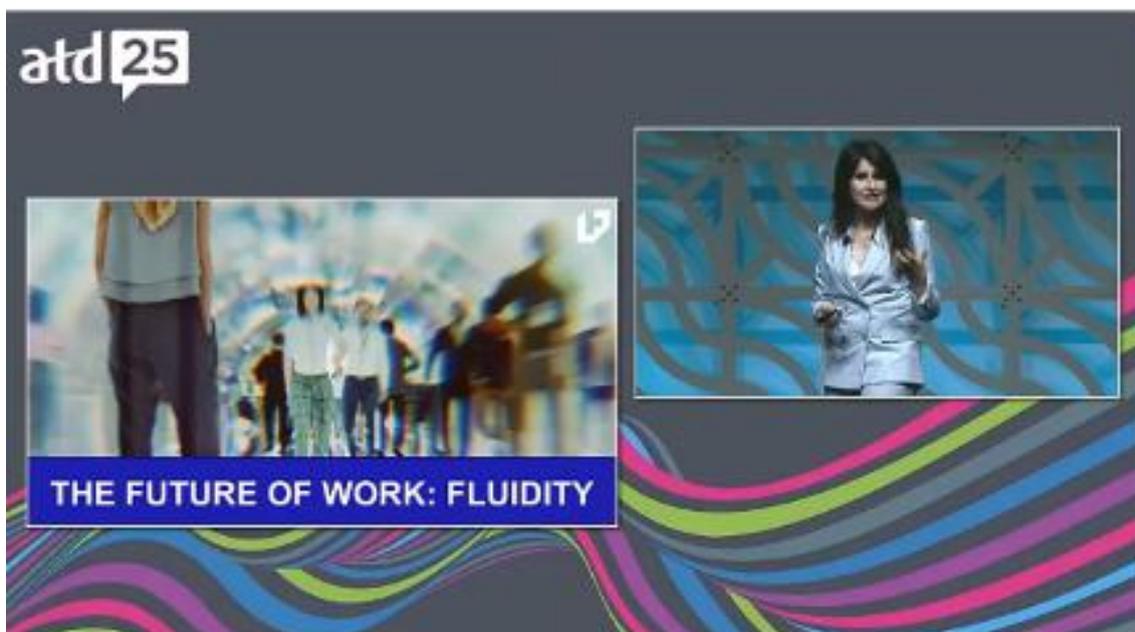


Selina reforça: **não se trata de ensinar só habilidades, mas de ajudar as pessoas a se conhecerem, se adaptarem e se energizarem.** Isso vale para todas as gerações, especialmente diante de uma nova realidade:

A linearidade tradicional (estudo → trabalho → aposentadoria) está morta.

Vivemos agora em *ciclos* de **viver – trabalhar – aprender.**

O futuro do trabalho é fluido”



As "transições" de carreira e vida serão constantes. Por isso, precisamos desenvolver **transitioning skills**, ainda pouco ensinadas.

3. Dead Ideas: velhas crenças que precisam morrer



“Prontidão para futuros. Sim, no plural. Porque não há um caminho único, há vias que trazem várias possibilidades”

Existem algumas ideias que já estão consolidadas na mente das pessoas e que precisam ser revistas. De maneira provocativa, Selina traz cada uma delas e desconstrói esses mitos, oferecendo alternativas para ideias que já estão datadas:

Mito 1: "Um dia estaremos prontos para o futuro."

Errado. O futuro é dinâmico. Prontidão é contínua.

Mito 2: "Future readiness = future skills"



Errado. Skills são só uma parte. Precisamos trabalhar os componentes centrais (competências, experiências, drivers, preferências).

Mito 3: "É tudo sobre IA"

Errado. O centro da discussão deve ser: *onde cabem os humanos neste novo mundo?*

Mito 4: "Liderança é sobre líderes."

Errado. Liderança é sobre as pessoas que lideramos, sobre comportamentos percebidos e sobre como inspiramos.

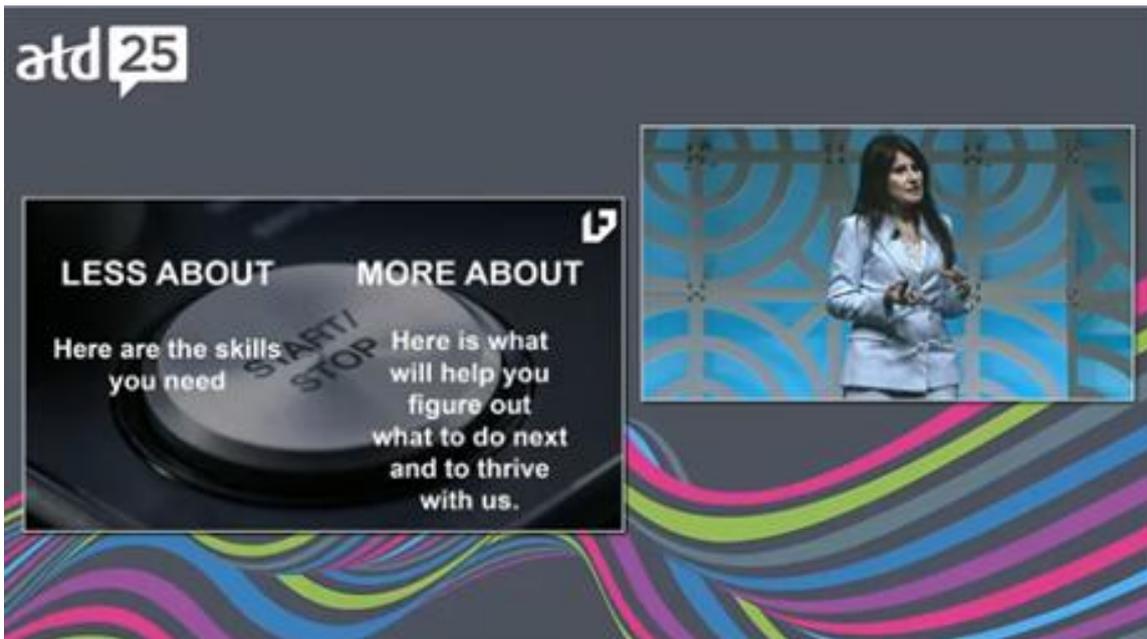
"Não precisamos de líderes por cargo ou título, mas de líderes por comportamento."

4. Game Changers: práticas para virar o jogo

Para nós, esse foi o ponto alto da palestra: Selina propõe práticas que mudam o paradigma da aprendizagem e desenvolvimento de talentos:

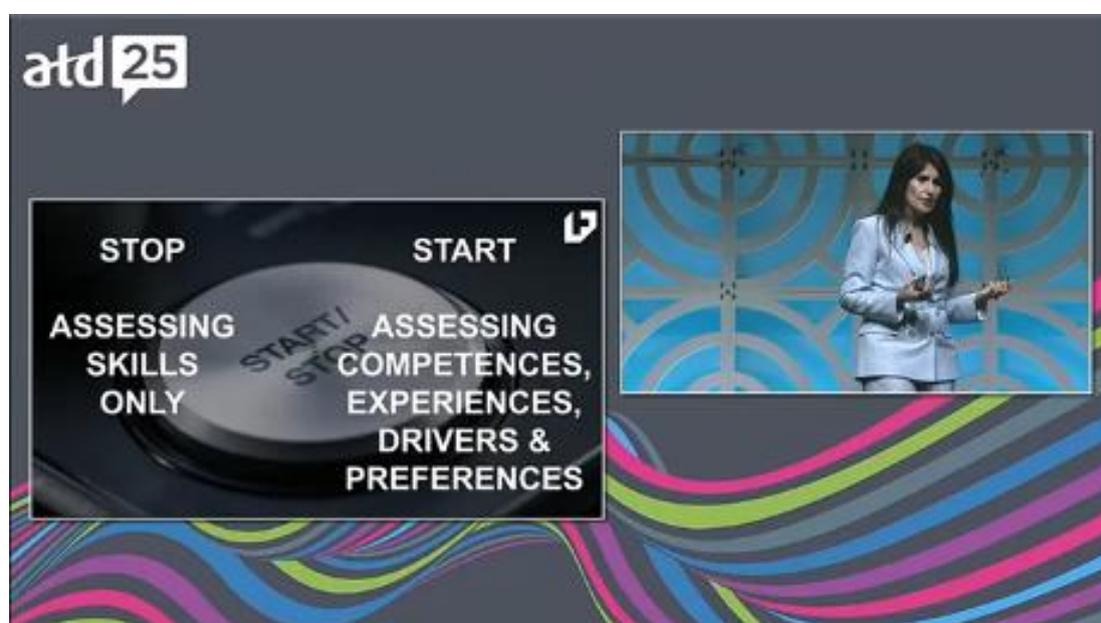
Menos "lista de skills"; mais "te ajudo a descobrir o que você precisa fazer"

Devolva às pessoas a responsabilidade sobre seu próprio desenvolvimento. É menos "essas são as habilidades que queremos que você desenvolva" e mais a oferta de recursos para que as pessoas possam entender o que fazer e assim prosperar na empresa, seja por quanto tempo for.



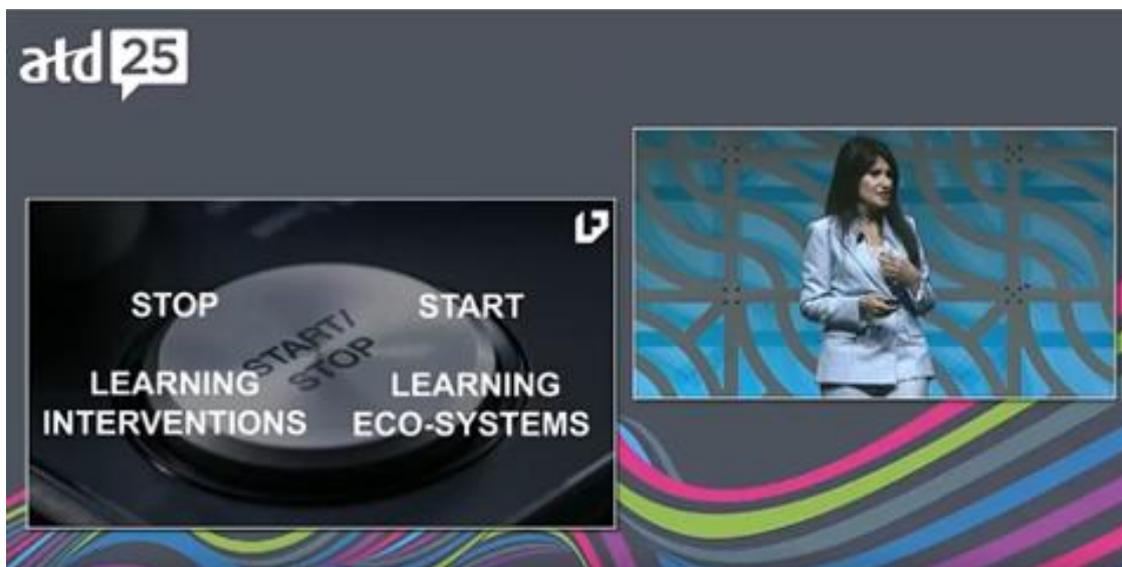
Avalie mais do que habilidades

Explore *quem são* as pessoas: suas experiências além do trabalho, o que as move, como aprendem melhor. Isso faz a diferença quando pensamos no ser humano integral, e qual nosso papel como empresa para garantir que o ambiente seja motivador e desafiador.



Aprendizagem não é uma intervenção

Crie **ecossistemas de aprendizagem**, com múltiplos atores, fluidez e personalização. Assim como treinamento é um evento que faz parte de um processo de aprendizado, é importante entender quais as outras ofertas de conteúdo em diferentes formatos podem tornar o processo de aprendizagem mais engajador.



Mude o EVP

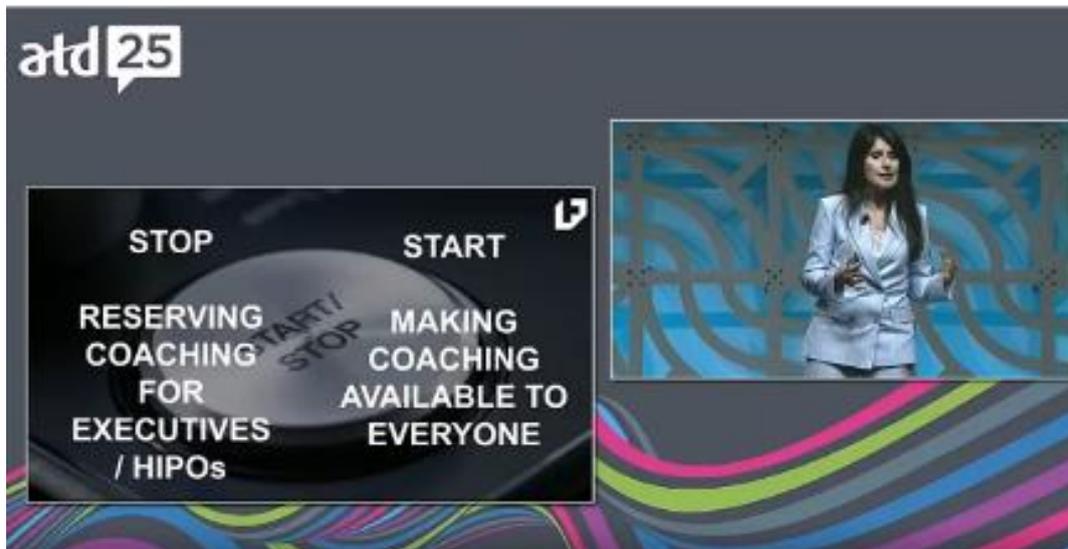
Não prometa que a pessoa vai trabalhar para sempre nessa empresa, prometa ajudar a pessoa a desenvolver seu DNA de prontidão enquanto ela estiver na organização.



Democratize o coaching

Coaching não pode ser apenas para o C-Level. Programas como o do LinkedIn mostram o impacto de **coaching (realizado por humanos) para todos. Por que isso é importante?** Porque uma das maiores crises que enfrentamos há décadas é o engajamento. E o que é engajamento? É o quanto eu trago da minha energia intelectual, emocional e física para tudo o que faço.

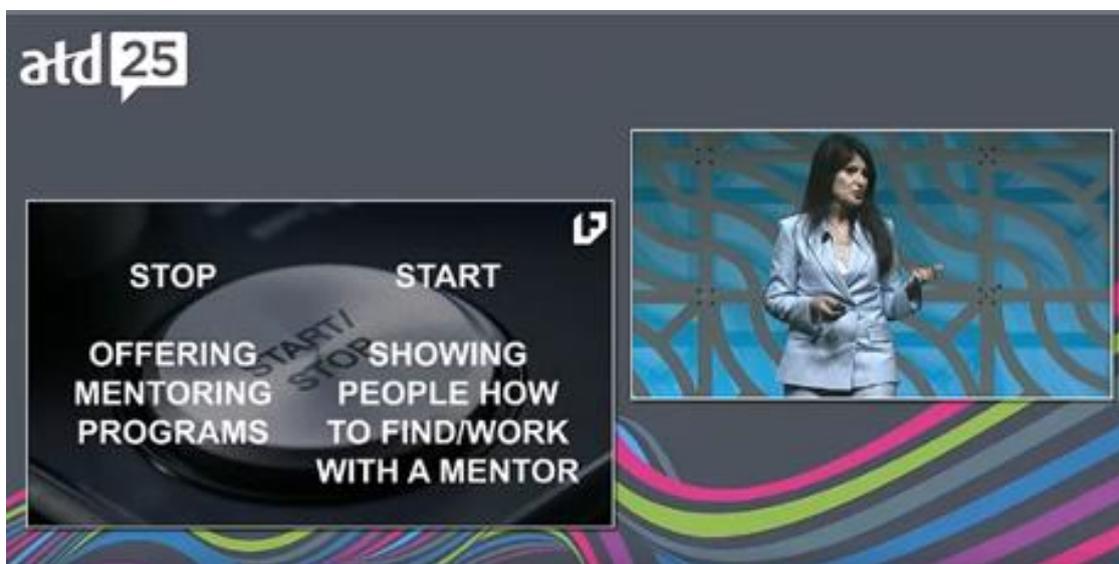
Continuamos medindo o engajamento, mas, infelizmente, **não estamos movendo o ponteiro.** Ao tornar o coaching acessível a todos, fazemos duas coisas: **convidamos as pessoas a realizarem um trabalho profundo de autoconhecimento e demonstramos, na prática, a promessa que fizemos na nossa proposta de valor como empresa ao colaborador: que nos importamos genuinamente com seu desenvolvimento pessoal e profissional.**



Mentoria reversa já

Menos “seniores ensinando juniores”, mais juniores ensinando seniores.

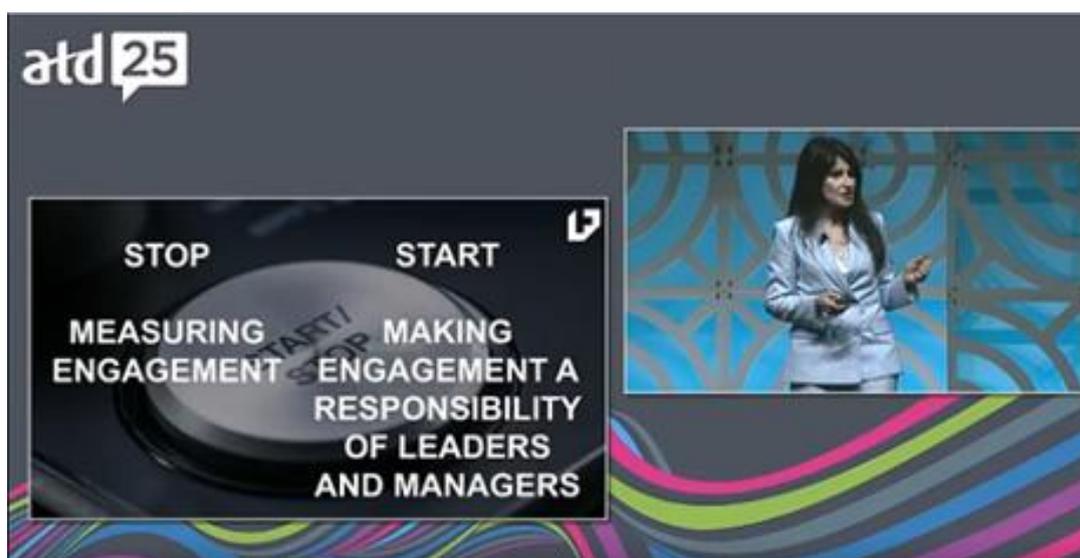
Selina relata sua própria experiência sendo mentorada por uma Gen Z, e o quanto isso faz diferença em uma proposta de cultura mais fluida, na qual temos diversas gerações trabalhando juntas sem entender o que podem aprender umas com as outras (é o fim da autoridade pelo cargo e do comando e controle)



Engajamento é dinâmico e é responsabilidade da liderança

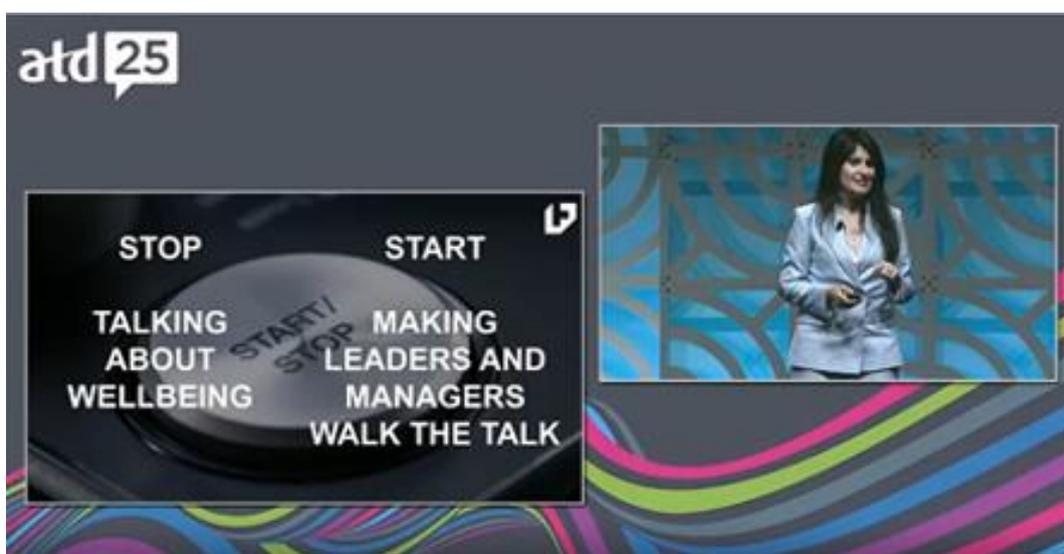
Pare de tratar engajamento como binário (ou estamos engajados ou não estamos engajados). Pergunte-se todos os dias:

“O que eu fiz hoje para criar trabalho significativo para mim e para os outros?”



Pare de falar de qualidade de vida e bem estar sem coerência

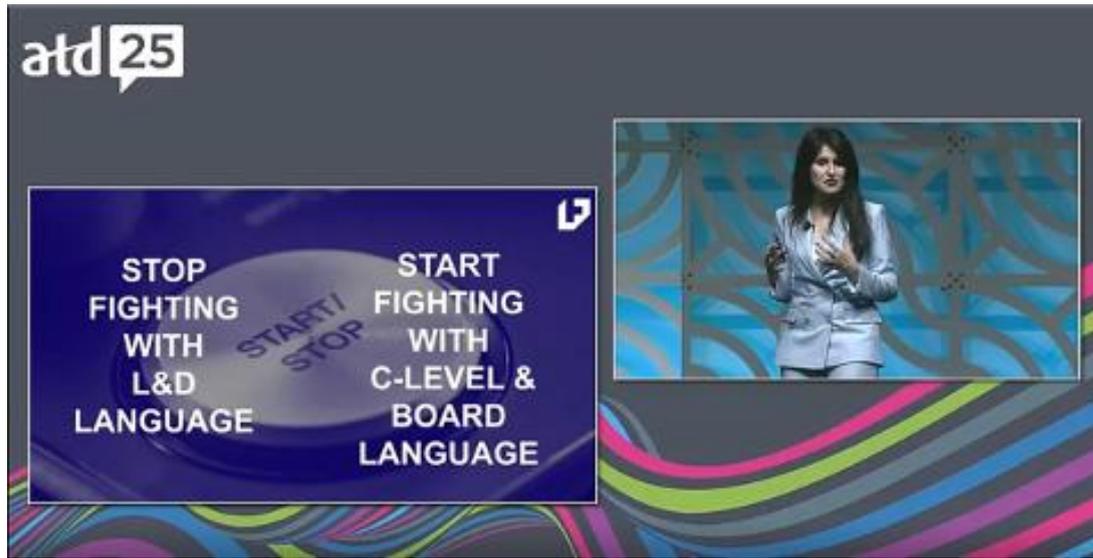
Não adianta falar de bem-estar e sobrecarregar as pessoas, manter os padrões altos e estressantes de cobrança sem oferecer novos recursos. É preciso **líderes que pratiquem o walk the talk** com consistência.



Fale a linguagem do C-Level e do Board

54% do valor de mercado de uma empresa vem de **intangíveis como cultura e talento**.

Cultura impulsiona performance e mitiga riscos. É essa linguagem que faz o Board ouvir.



Por fim, ela reforçou que “Future readiness” é sobre **possibilitar que as pessoas prosperem** — não apenas sobrevivam. Não existe um ponto de chegada. A prontidão é construída, revista, reinventada e energizada ao longo da vida.

“Se você quer falar sobre o futuro, viva com ele. Por décadas.”

TREINAMENTO EM ALTA: COMO OS MELHORES PALESTRANTES BRILHAM EM MEIO AS MUDANÇAS

Brigdet McGowen



Sobre a Bridgett

Bridgett é uma palestrante profissional internacional premiada, autora, editora, apresentadora de podcast, destaque no painel da Nasdaq na Times Square em 2024, e é da turma de 2025 das "100 Mulheres que Você Precisa Conhecer nos EUA", da J.P. Morgan Chase.

Nós amamos a Bridgett! Cecília assiste suas palestras na ATD desde 2023, e Bridgett é uma das palestrantes mais vibrantes e requisitadas do cenário atual nos Estados Unidos em comunicação e treinamento. Com sua energia contagiante e carisma inegável, ela mostrou por que suas sessões são sempre lotadas — mesmo quando acontecem logo após o almoço, como foi o caso dessa edição de 2025.

Especialista em oratória, engajamento de plateia e design instrucional, Bridgett conduziu uma palestra que mais parecia um espetáculo dinâmico de aprendizado. Sua missão nesse ano foi ajudar facilitadores a entregarem treinamentos inesquecíveis e efetivos, tanto presencialmente quanto no ambiente virtual.

Propósito foi um tema muito falado na ATD em geral, e com ela não poderia ser diferente. Um dos grandes aprendizados da sessão foi a importância de iniciar uma apresentação com impacto: a chamada "entrada com propósito". Segundo



Bridgett, os primeiros **dois minutos** determinam se sua audiência estará com você — ou contra você — pelo restante do tempo.

Ela também destacou a técnica do “**15–5 Take and Give**”: entregar conteúdo por 12 a 15 minutos e, em seguida, dar de 3 a 5 minutos para a audiência refletir, interagir ou aplicar o conteúdo. No ambiente virtual, esse ritmo deve ser ainda mais curto. Esse modelo permite manter alta energia sem desgaste, tornando a sessão mais participativa e eficaz.

Outro ponto forte da palestra foi a abordagem dos quatro perfis de comunicação que podem compor sua audiência: os **buscam conexão**, os **buscadores de honestidade**, os **que buscam resultados** e os **buscam energia**. Cada grupo responde melhor a estímulos diferentes — e a missão do facilitador é adaptar sua entrega para engajar todos eles. Bridgett demonstrou como fazer isso ao vivo, movimentando o público e conectando estilos pessoais à construção de rapport, engajamento e confiança. Ela gosta de manter a plateia ativa e em movimento.

Bridgett também compartilhou segredos práticos que raramente aparecem em livros de oratória: nunca leia os slides em voz alta, use imagens com alta resolução, organize o conteúdo de trás para frente (reverse engineering), e sempre diga à sua audiência por que aquilo importa para eles.

Ela reforçou que *engajamento não vem de atividades, mas de boas perguntas*. Ao invés de usar jogos, incentive a reflexão com perguntas como: "Com base no que acabei de apresentar, o que você fará diferente?" ou "O que te chamou mais atenção?". Perguntas bem formuladas são o novo superpoder dos treinamentos.

Por fim, Bridgett emocionou a plateia ao compartilhar uma história pessoal de superação em sua jornada universitária, reforçando o valor de uma equipe bem treinada e comprometida. Sua narrativa destacou que um onboarding bem feito transforma colaboradores em **embaixadores da marca**, capazes de oferecer uma experiência inesquecível a qualquer pessoa que interaja com a organização. Uma palestra memorável, repleta de lições práticas e humanas — exatamente como a educação corporativa precisa ser.

Quer ouvir mais sobre a Bridgett? Assista essa [entrevista](#) (está em Inglês mas você pode colocar a tradução para Português nas legendas).

Ela também tem um podcast inspirador: “Own the microphone”, para inspirar e apoiar profissionais que querem brilhar em suas reuniões, apresentações e treinamentos.



Own the Microphone

CLNS Media Boston Sports

★ 5.0 (33) · MANAGEMENT · UPDATED WEEKLY

Public speaking is scary.

Bridgett McGowen is an award-winning international professional [MORE](#)

▶ Latest Episode

A CIÊNCIA DA INOVAÇÃO: ESTRATÉGIAS CRÍTICAS PARA FORTALECER O FUTURO

Britt Andreatta



A Dra. Britt Andreatta é uma líder de pensamento reconhecida internacionalmente que utiliza sua formação em liderança, neurociência, psicologia e educação para criar soluções baseadas na ciência para os desafios do ambiente de trabalho atual. Britt é CEO da Brain Aware Training e ex-diretora de aprendizagem (CLO) da Lynda.com (LinkedIn Learning). Seus cursos online já ultrapassaram 10 milhões de visualizações em todo o mundo, e ela é autora de vários livros best-sellers sobre a neurociência do sucesso, incluindo *Wired to Grow*, *Wired to Resist*, *Wired to Connect* e *Wired to Become*. Recentemente, foi eleita "Líder de Pensamento do Ano de 2024" pela Association for Talent Development. Com frequência, é listada como uma das "10 Maiores Influenciadoras" e atua regularmente como consultora em desenvolvimento de liderança e estratégias de aprendizagem para organizações.

Sobre a palestra

A Dra Britt Andreatta é outra palestrante que sempre lota a sala todos os anos na ATD. Para essa edição, ela trouxe vários dados que impressionam: segundo a



Harvard Business Review, 52% das empresas listadas na Fortune 500 foram compradas, faliram ou fecharam suas operações por não acompanhar a velocidade da transformação digital.

Ela também definiu a diferença entre criatividade e inovação:

Criatividade	Inovação
Criatividade é liberar o potencial da mente para conceber novas ideias. Essas ideias podem se manifestar de várias formas, mas na maioria das vezes, tornam-se algo que podemos ver, ouvir, sentir, tocar ou saborear. No entanto, ideias criativas também podem ser experimentos mentais.	Inovação é o trabalho necessário para tornar uma ideia viável. Também se trata de introduzir mudanças em sistemas relativamente estáveis. Ao identificar uma necessidade não atendida, uma organização pode usar a inovação para aplicar seus recursos criativos, projetar uma solução apropriada e obter retorno sobre o investimento.
O momento "Eureka!"; lampejos de insight.	Um processo, como o design thinking.
Ter uma ideia.	Aproveitar uma ideia.
Gastar dinheiro para gerar ideias.	Gastar ideias para gerar dinheiro.

E já que ela é neurocientista, explicou como o cérebro funciona para gerar inovação:

- **Inovação começa com criatividade**, mas exige ação estruturada. Criatividade é o processo de gerar ideias novas; inovação é torná-las viáveis e aplicáveis.
- O cérebro gera **insights** em momentos de relaxamento, exposição a novos estímulos e sono adequado. Emoções positivas e ambientes expansivos (visualmente abertos) aumentam a chance de momentos "Eureka!".
- Os momentos de insight ativam a dopamina, promovendo mais motivação e apetite ao risco.
- Estímulos para criatividade incluem: pausas, variedade de ambientes, estímulos sensoriais diversos e liberdade emocional.

Comportamentos de líderes que matam a inovação

Ela trouxe fatos baseados em suas pesquisas que evidenciam o motivo pelo qual as pessoas não se sentem aptas ou capazes de gerar inovação nas empresas:

- **Ambientes com medo, pressão e prazos rígidos reduzem a criatividade.**
Ansiedade, privação de sono, recompensas exageradas e cobrança por metas curtas são limitadores de insight.
- Líderes que são **aversos ao risco**, que desestimulam experimentações ou não sustentam a execução das ideias bloqueiam o ciclo criativo.
- A ausência de **segurança psicológica** ou apoio real das lideranças (em todos os níveis) reduz o engajamento com ideias inovadoras.
- Falta de alinhamento entre o papel da liderança e os objetivos inovadores leva à perda de oportunidades, principalmente quando gestores médios não apoiam a inovação.

Como criar uma cultura com foco em inovação



A autora traz uma diferenciação importante sobre clima e cultura, considerando que o CLIMA são as ações, canais e ferramentas para apoiar o desenvolvimento de novas ideias em uma organização. Já a CULTURA é manifestada quando esses



recursos e as ações se tornam parte da rotina diária de uma empresa. Algumas chamadas que ela traz para falar sobre clima e cultura de inovação:

- A inovação começa com o clima: canais, ferramentas e práticas visíveis que estimulam novas ideias. Quando essas práticas se tornam consistentes e naturais, nasce uma cultura de inovação.
- Diversidade impulsiona a inovação: 83% das empresas mais inovadoras recrutam vozes diversas, e 56% relatam que a diversidade desbloqueia o pensamento convencional.
- Estratégias para cultivar criatividade incluem:
 - Combinar forças e talentos distintos nos projetos.
 - Alocar papéis de forma alinhada às habilidades.
 - Praticar jogos mentais e exercícios cognitivos.
 - Estimular pensamento adaptativo e lateral.
- A inovação pode ser incremental (pequenos passos) ou disruptiva (transformações intensas), e é importante estar aberto aos dois caminhos.

Ela fechou a palestra referindo-se à Amy Edmondson e à importância da segurança psicológica para um ambiente de inovação, e trouxe dados para confirmar que empresas com alta performance são 5 vezes mais propensas a ampliar o pensamento inovador para além das áreas de Planejamento. Encerrou sua palestra fazendo uma chamada clara para a área de pessoas, no jurídico, em facilities e em todas as áreas da empresa. Inovação anda junto com a capacidade de execução, e as empresas só conseguirão avançar se entenderem onde estão suas fragilidades e atuarem de maneira intencional para mitigá-las.

Insights sobre IA

Principais conclusões do relatório “Organizational use of AI for talent development (ATD)”



E ao longo do congresso...

- Mais de 50 sessões focadas em IA
- IA não é um fim, mas sim um meio
- Foco em capacitar as pessoas para o uso seguro e efetivo da IA
- Estabelecer expectativas e desmistificar a IA
- Trazer o uso real – não é hype, é o presente e o futuro



Quer saber mais?

Fale conosco:

www.amanari.com.br

contato@amanari.com.br

Whats +55(11) 95029-5679



Amanari