

People Design: por que sua empresa não escala mesmo com as melhores pessoas

📅 24/07/2026 ⌚ 11:15 -11:50 CentroSul

Empresas não travam por falta de talento, mas por falhas na arquitetura organizacional. Esta palestra apresenta como problemas de comunicação, desalinhamento e baixa performance são, na prática, sintomas de estruturas mal definidas, papéis difusos e decisões mal distribuídas. A partir de casos reais, será demonstrado como o People Design atua na construção de capacidade organizacional, conectando estratégia, liderança e execução. O foco não é gestão de pessoas, mas desenho intencional do funcionamento da organização para sustentar crescimento e performance.



Fernanda Alves Chaves

DualFusion HR Solutions



22a24JUL
inscreva-se

RH ÁGIL

People Design: por que sua empresa não escala mesmo com as melhores pessoas

Fernanda Alves Chaves

DualFusion HR Solutions

📍 **Presencial**
Florianópolis

🌐 **On-line**
Web e Mobile

thedevconf.com

People Design: por que sua empresa não escala mesmo com as melhores pessoas

Trilha RH Ágil — Humanos na Era da IA

| TDC Floripa 2026 · 24/07/2026 · 11h15 às 11h50

CentroSul, Florianópolis

FERNANDA ALVES CHAVES

DUALFUSION HR SOLUTIONS | GPTW PARTNER



Quem está trazendo essa conversa

Fernanda Alves Chaves é Consultora de RH, GPTW Partner, Professora, eEscritora e cofundadora da DualFusion HR Solutions.

Atua há mais de **35 anos** em Gestão de Pessoas, cultura, liderança, desenvolvimento organizacional, multigerações, empregabilidade, governança de pessoas e People Design.

Minha atuação conecta estratégia, pessoas, cultura, liderança e desenho organizacional.

Consultoria

Prática real em cultura, liderança e GPTW

Governança

Multigerações, empregabilidade e futuro do trabalho

People Design

Arquitetura da contribuição humana

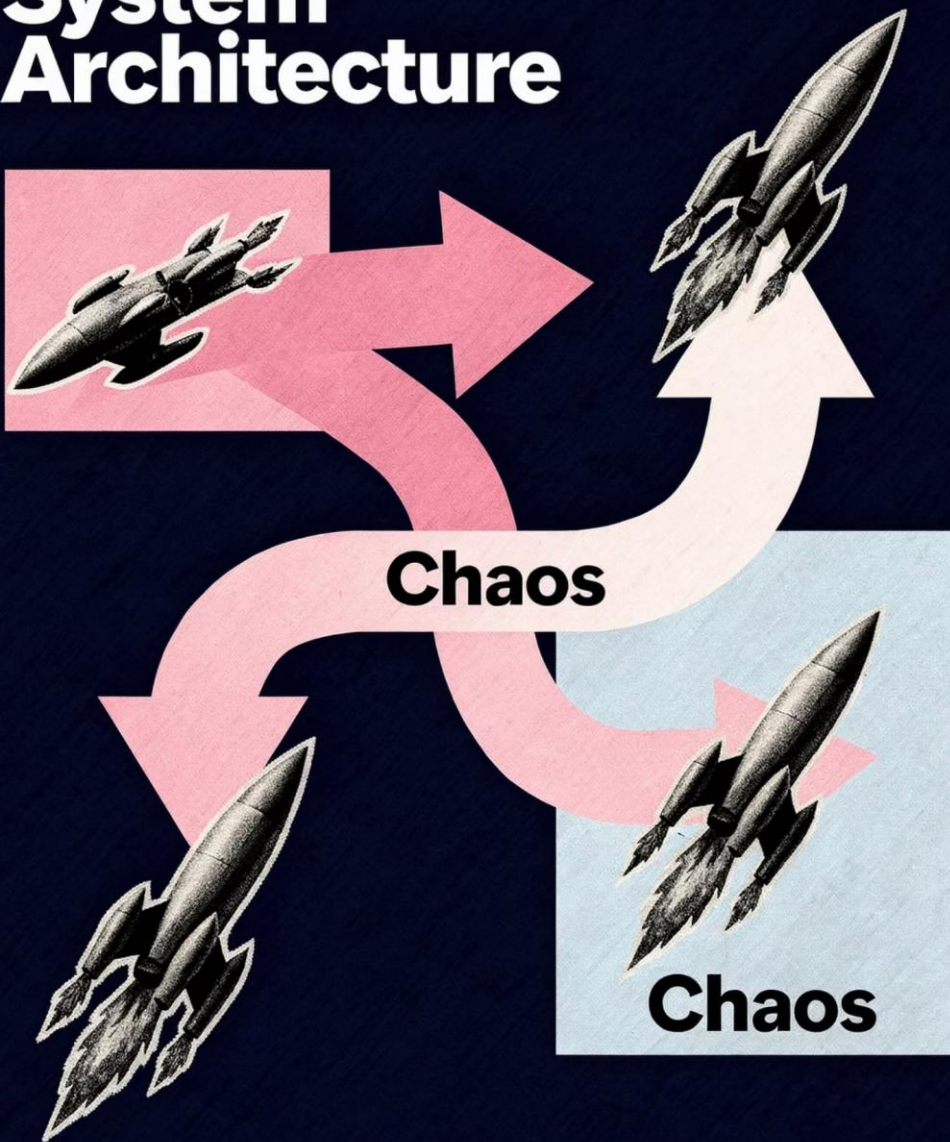


Sua empresa precisa de pessoas melhores — ou precisa parar de desperdiçar as pessoas boas que já tem?

Muitas empresas tratam **problema de arquitetura** como **problema de comportamento**. Quando há ruído, lentidão, conflito, turnover ou sobrecarga, a conclusão costuma ser: falta gente boa, maturidade ou comprometimento. A hipótese desta palestra é outra.

📌 Na maioria das vezes, **falta desenho** — não pessoas.

System Architecture



Crescimento adiciona volume.
Escala exige arquitetura.

Crescimento

Adicionar pessoas, clientes, áreas, sistemas, demandas e reuniões. Volume aumenta. Caos acompanha na mesma proporção.

Escala

Aumentar capacidade *sem* aumentar caos na mesma proporção. Exige arquitetura intencional, não apenas esforço adicional.

Crescimento sem desenho vira sobrecarga.

Quando a empresa trava, o diagnóstico costuma ser superficial

"Falta maturidade."

"Falta liderança."

"Falta engajamento."

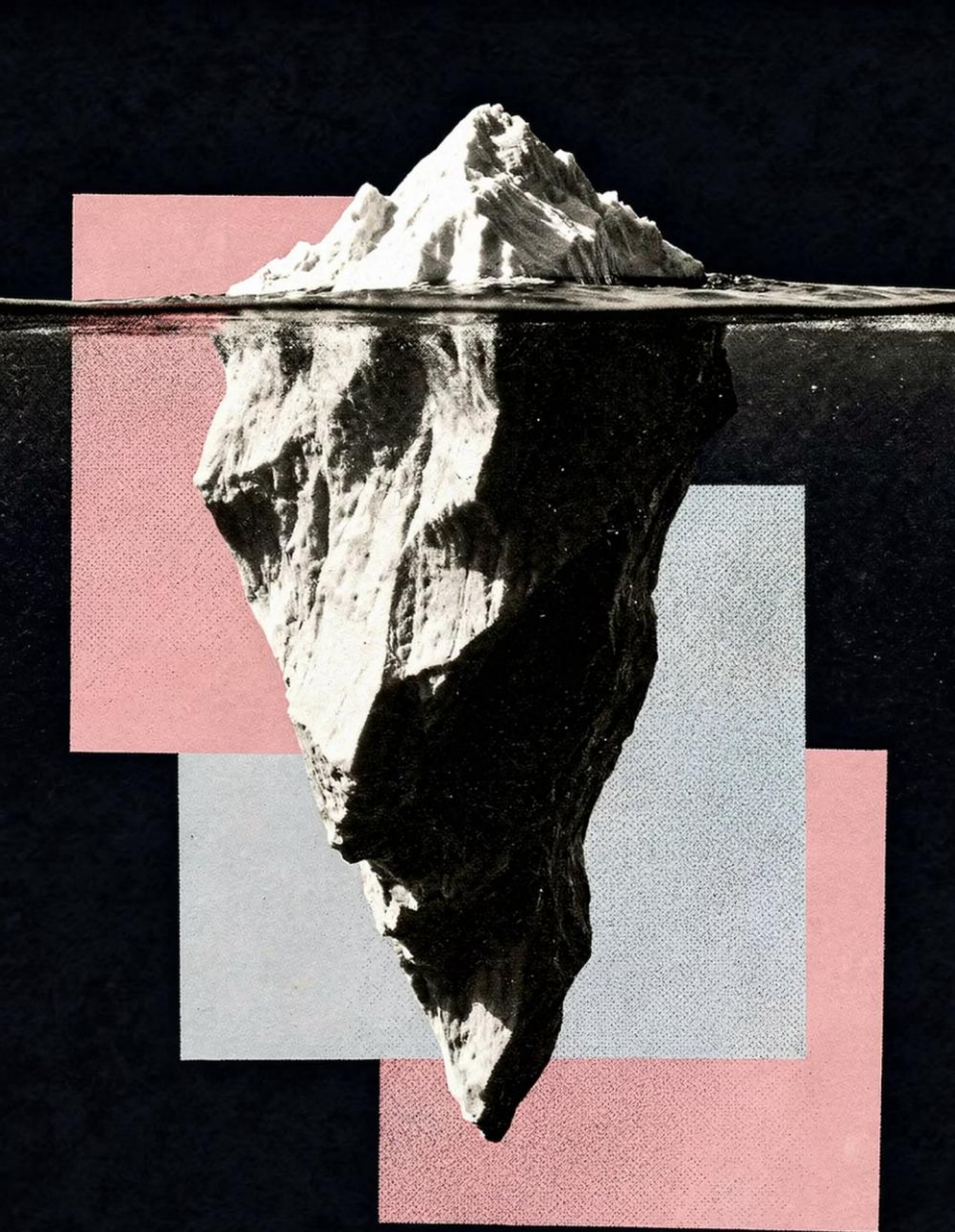
"Falta gente boa."

"Falta treinamento."

"Falta ferramenta."

Empresas tentam resolver problemas sistêmicos com treinamentos isolados, contratações emergenciais, troca de líderes, campanhas internas ou novas plataformas. Às vezes funciona. Mas, muitas vezes, o problema real não foi tocado.

Às vezes falta. Mas, muitas vezes, **falta desenho.**



O que aparece na superfície



Visível

Comunicação ruim · Retrabalho · Baixa performance · Conflitos · Lentidão · Sobrecarga · Turnover · Desengajamento · Reuniões demais · Decisões de menos.



Invisível

Papéis difusos · Decisões concentradas · Rituais frágeis · Fluxos quebrados · Métricas contraditórias · Cultura implícita · Liderança como gargalo.

Sintoma não é diagnóstico. Tratar o sintoma sem tocar a causa é gestão do sofrimento, não arquitetura da mudança.

O que geralmente está por baixo

O problema da escala raramente está em uma pessoa isolada. Está no **sistema que organiza a contribuição das pessoas**.

Papéis & Poder

Papéis difusos, decisões concentradas, poder pouco distribuído e liderança operando como gargalo.

Rituais & Fluxos

Rituais frágeis, fluxos quebrados, tempo consumido pela operação e aprendizagem desconectada do trabalho.

Cultura & Métricas

Cultura implícita, métricas contraditórias e critérios de decisão que ninguém consegue enunciar com clareza.

Assim como sistemas digitais não escalam sobre arquitetura cheia de dependências ocultas, organizações também não escalam sobre estruturas humanas frágeis.



O mundo do trabalho ficou maior que o mercado de trabalho

Mercado de trabalho

Vagas, ocupações, remuneração, oferta e demanda. Uma leitura importante — mas limitada.

Mundo do trabalho

IA, automação, plataformas, aprendizagem contínua, longevidade, transições de carreira, cultura, modelos produtivos, liderança, legislação, sociedade e novas formas de gerar valor.

O RH que olha só para vagas perde a **arquitetura do trabalho**. Pessoas, tecnologia, cultura, estratégia, processos, competências e modelos de negócio fazem parte de um único sistema em transformação.

O modelo linear quebrou

O modelo antigo era simples: estudar → entrar no mercado → crescer na hierarquia → aposentar.

Hoje, as trajetórias são **fragmentadas, não lineares** e atravessadas por IA, automação, longevidade e obsolescência acelerada de competências.

1B

Trabalhadores

precisarão ser requalificados até 2030.

Fonte: WEF Future of Jobs

5 anos

Meia-vida técnica

A meia-vida das competências técnicas caiu
para cerca de 5 anos

40%

Habilidades obsoletas

das habilidades atuais podem mudar ou
tornar-se obsoletas com o avanço da IA

O problema não é que os empregos acabaram. É que as **trajetórias se fragmentaram**.

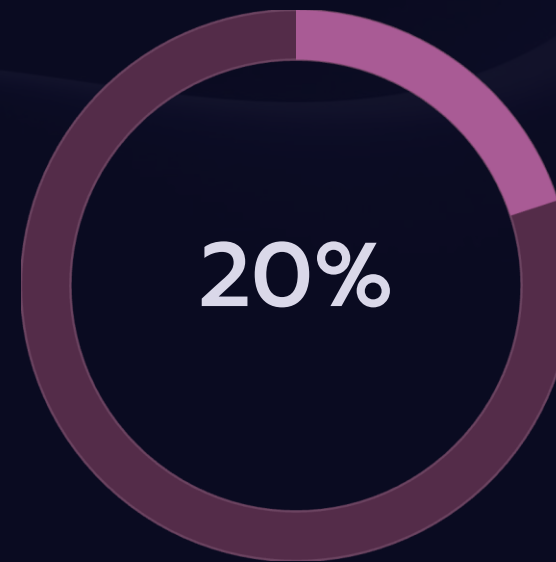
As organizações ainda operam com modelos desenhados para o mundo anterior.

Não é percepção. É evidência.



Retorno superior

Empresas com alta saúde organizacional entregam ~3x mais retorno aos acionistas. Fonte: McKinsey Organizational Health Index



Engajamento global

Apenas ~20% dos trabalhadores globais estão genuinamente engajados no trabalho. Fonte: Gallup State of the Global Workplace

Saúde organizacional, engajamento e performance não são temas "soft". São **infraestrutura de escala**. Sem essa base, a operação roda — mas não escala.

O trabalho mudou. As expectativas também.



Dificuldade presencial

das empresas presenciais relatam dificuldade para preencher vagas, contra 38% no modelo remoto



Turnover voluntário

das empresas tiveram aumento no turnover voluntário em 2024



Desafio multigeracional

das empresas relatam dificuldades na gestão multigeracional



Geração Z

das empresas percebem a Geração Z como a mais desafiadora de integrar

O problema não é apenas atrair pessoas. É **desenhar ambientes** onde diferentes gerações, repertórios, ciclos de vida e trajetórias consigam contribuir, aprender e permanecer.

A nova agenda do RH: redesenhar o trabalho

Na SHRM26, **Johnny C. Taylor** alertou: o RH corre risco de perder relevância se continuar olhando apenas para pessoas, enquanto o trabalho passa a ser realizado por pessoas, algoritmos, IA, automação e processos integrados. **Simon Sinek** e **Brad Rencher** reforçaram: o verdadeiro desafio da IA não é adoção — é **redesenho do trabalho**.

75%

dos trabalhadores do conhecimento já usam IA no trabalho

78%

levam suas próprias ferramentas de IA para o trabalho

60%

dos líderes dizem que suas empresas não têm visão nem plano de implementação de IA

Tecnologia nova em sistema antigo não cria futuro. **Acelera contradições.**



IA não corrige organização mal desenhada

IA + papéis confusos

= mais ruído

IA + decisão centralizada

= mais dependência

IA + cultura de medo

= uso escondido e shadow IT

IA + baixa governança

= risco operacional e reputacional

IA + trabalho mal desenhado

= fragmentação e baixa adoção

**Automatizar a confusão
continua sendo confusão.**

Uma nova forma de ver a organização

A maioria das empresas trata pessoas como variável de ajuste. **People Design** inverte a lógica: é o desenho intencional do sistema de trabalho... alinhando estratégia, cultura, liderança, tecnologia, aprendizagem, poder e execução. A experiência das pessoas não nasce das políticas de RH. É moldada por como a organização decide, distribui papéis, cria rituais, reconhece, comunica e governa o tempo.

People Design não é "gestão de pessoas". É a arquitetura da contribuição humana... o design de como as pessoas criam valor juntas.



Origem e fundamentos do People Design

O People Design nasce da observação de que organizações são **sistemas humanos complexos**. Ele integra múltiplas disciplinas em um único framework projetável.

Design Thinking

Compreender necessidades humanas antes de propor soluções



Employee Experience

Desenhar a jornada real de trabalho, não a jornada oficial

Capacidade Organizacional

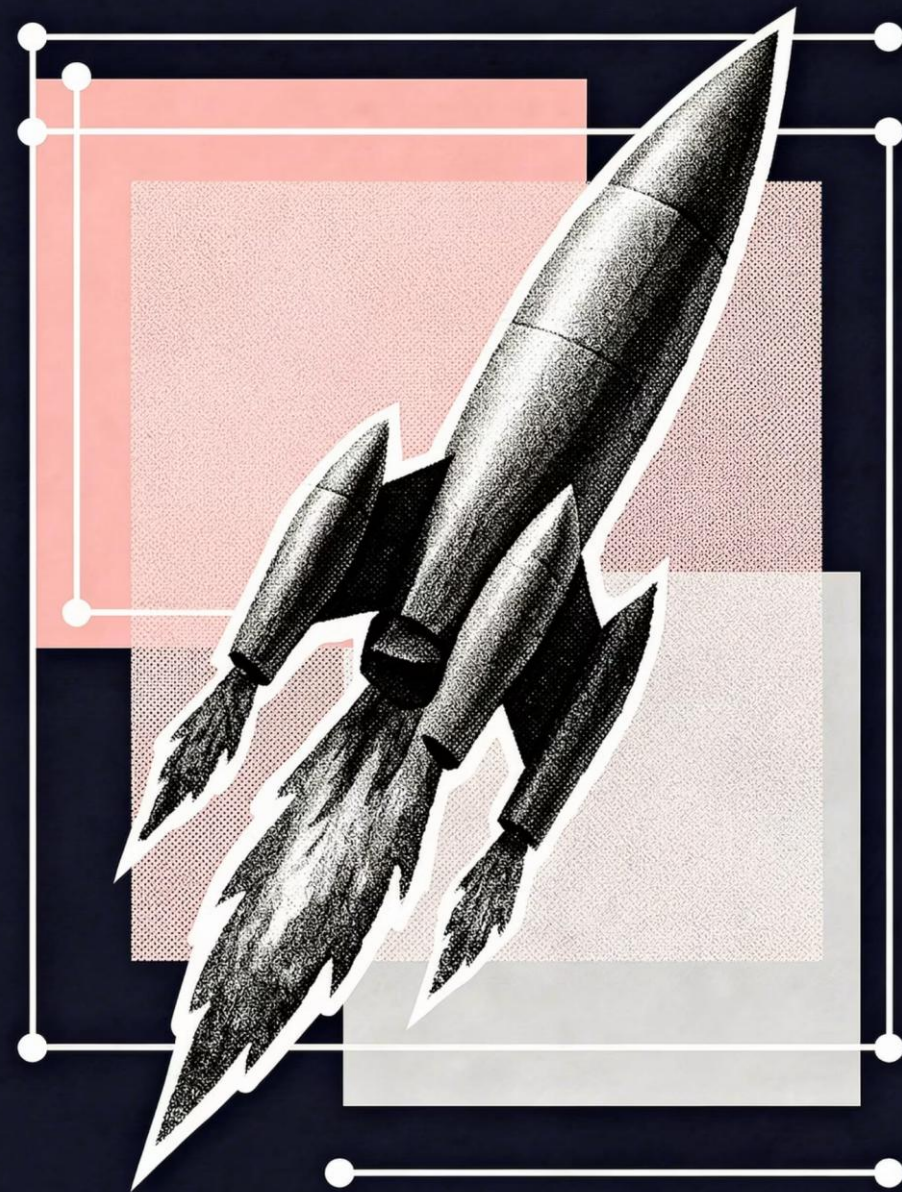
Construir capacidades competitivas sustentáveis



Governança

Diferenciar operação, decisão e direção estratégica

A organização deixa de ser vista como **organograma** e passa a ser vista como **sistema projetável**.



Quem governa o tempo na sua organização?

Chronos 🕒

O tempo da agenda, do prazo, da reunião, da meta e da operação.

É o tempo que a maioria das empresas vive... e onde a maioria do esforço se perde.

Kairós 🎯

O tempo da decisão certa, da pausa estratégica, da leitura de contexto e da escolha que muda o jogo.

É raro, mas é o que define a direção.

Muitas empresas **trabalham muito, mas pensam pouco**. Não adianta pedir foco individual se o desenho organizacional captura todo o tempo disponível.

People Design também é **governança**: decidir o que entra, o que sai, quem decide, onde decide e quanto tempo cada decisão merece.

Escala também é intergeracional

Hoje convivem no trabalho **Baby Boomers, Geração X, Millennials, Geração Z** e a chegada inicial da **Geração Alpha** — cada uma formada em contextos distintos, com expectativas diferentes sobre carreira, autonomia, aprendizagem, tecnologia, propósito e reconhecimento.



A maior diferença não está apenas *entre* gerações. Está *dentro* delas.

O desafio é desenhar sistemas onde diferentes repertórios e trajetórias **colaborem, aprendam e gerem valor juntos.**

(Rosa Alegria — Era Transetária)

O desenho precisa sustentar eficiência e inovação

Ambidestria organizacional é a capacidade de equilibrar eficiência no presente e inovação para o futuro — simultaneamente, não alternadamente. No People Design, isso significa desenhar políticas, papéis, rituais, liderança, aprendizagem, cultura, tecnologia e tempo organizacional para sustentar performance sem bloquear adaptação.

Eficiência hoje

Processos claros, papéis definidos, decisões rápidas, entrega consistente

Adaptação amanhã

Aprendizagem contínua, cultura de experimentação, liderança distribuída, redesenho constante

Agilidade não é ausência de estrutura. É **estrutura para adaptação**. Não é rodar cerimônias — é criar arquitetura organizacional capaz de aprender, adaptar e entregar valor sem colapsar.



Quando o desenho muda, a capacidade muda

O que o People Design redesenha

Papéis · Decisões · Rituais · Fluxos ·
Critérios · Autonomia · Liderança · Cultura
· Aprendizagem · Tecnologia · Experiência ·
Governança · Carreira · Empregabilidade ·
Tempo · Poder

Padrões reais observados

- **Empresa que depende de heróis:** tudo anda porque algumas pessoas salvam — risco de burnout, gargalos e sucessão frágil.
- **Empresa que comunica muito e alinha pouco:** excesso de reuniões e mensagens; comunicação vira ruído, não coordenação.
- **Empresa em Chronos sem Kairós:** muita agenda, muita urgência, pouca decisão estratégica. (Case ING: times por propósito, menos silos, ciclos de aprendizagem e coordenação clara.)

Heróis sustentam urgências. Sistemas sustentam escala.

Pessoas boas não compensam indefinidamente sistemas ruins

Na era da IA, o maior diferencial humano não é resistir à tecnologia. É **redesenhar o trabalho** para que pessoas, tecnologia, liderança, aprendizagem, cultura, tempo e estratégia funcionem como sistema.



Empresas escaláveis não dependem de heróis. Dependem de sistemas coerentes.

Obrigada!

Fernanda Alves Chaves

DualFusion HR Solutions | GPTW Partner



LinkedIn

[linkedin.com/in/fernandaalveschaves](https://www.linkedin.com/in/fernandaalveschaves)



Instagram

@fernanda.alves.chaves



YouTube

@fernandaalveschaves



Email

fernandachaves@dualfusion.com.br

