

REALIZAÇÃO



19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

PATROCINADOR



O GERENTE DE PROJETOS DO FUTURO · ALÉM DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A combinação que humaniza a liderança em projetos

Jaqueline Ferrari, PMP®

Gerente de Projetos, PMO, professora e palestrante

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

Minha jornada de desenvolvimento

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E LIDERANÇA

A Psicologia Positiva entrou na minha prática antes de entrar no meu currículo



2013

○
Primeira percepção
comportamental

2014

○
Estudos sobre
autossabotagem

2015

○
Formação em
coaching

2017

○
Turma piloto do
programa Tô
Evoluindo

2019

●
**Pós em Psicologia
Positiva e
aplicação
institucional**

E todo mundo me achava meio maluca...

COISAS QUE JÁ OUVI NA MINHA TRAJETÓRIA COM A PSICOLOGIA POSITIVA

“

A gente não precisa de uma gestão boazinha.

“

Tem que tomar cuidado com essa história de gestão humanizada. Aqui, a gente gosta é de resultado.

“

Se as pessoas se conectarem com seus propósitos, ninguém mais fica aqui.

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

Como ampliar nossa capacidade com a IA sem perder aquilo que nos torna humanos?

Antes de preparar o gerente de projetos para o futuro, precisamos garantir que ele chegue **inteiro** até lá.

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

“ À medida que mais e mais **inteligência artificial** entra no mundo, mais e mais **inteligência emocional** deve entrar na liderança.”

Amit Ray

E essa inteligência emocional começa na relação do gerente de projetos **consigo mesmo.**



O outro não importa.

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

“

**Você não pode cuidar no outro
daquilo que ainda não consegue
enxergar em si.**

O que sustenta o gerente de projetos

19 SGPL

O comportamento aparece no topo.
A pessoa que o sustenta está por baixo.

O QUE APARECE

Liderança, comunicação,
decisões, influência e
desempenho

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

O QUE SUSTENTA

Saúde mental e energia

Emoções e limites

Valores, propósito e forças de caráter

Autoconhecimento

*Esta palestra olha para a pessoa que precisa sustentar
o comportamento esperado.*

CAPÍTULO 01

5 Verdades

O que a tecnologia amplia e o que continua profundamente humano

01 Verdades

02 Sinais

03 Bem-estar

04 Diferenciais humanos

05 Compromissos

01

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

5 Verdades

O que a tecnologia amplia e o que continua profundamente humano

01

**A IA não
sente
emoções**

Pode reconhecer
padrões emocionais.
Não vive a
experiência humana.

02

**A IA não
constrói
confiança**

Confiança nasce da
experiência humana

03

**A IA não
cria propósito**

Ferramentas
executam objetivos.
Pessoas atribuem
significado.

04

**A IA não
inspira
pessoas**

Produtividade não é
a mesma coisa que
motivação

05

**A IA não
transforma
vidas**

Transformação real
exige presença,
empatia e significado

INSIGHT

A IA está acelerando tudo

quando o ser humano só precisa

desacelerar.

CAPÍTULO 02

5 Sinais

De que o gerente de projetos não está chegando inteiro

02

01 Verdades 02 Sinais 03 Bem-estar 04 Diferenciais humanos 05 Compromissos

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

5 Sinais

De que o gerente de projetos não está chegando inteiro

01

**Sobrecarga
cognitiva e fadiga
mental**

*O cérebro não foi
feito para alternar
continuamente entre
urgências*

02

**Desalinhamento
com o propósito
profissional**

*Fazer muito sem
saber por quê*

03

**Isolamento
emocional e
conexões
superficiais**

*Relações
automatizadas,
conversas funcionais*

04

**Reconhecimento
invisível**

*O gerente reconhece
o esforço do time e
ignora o próprio*

05

**Falta de
esperança e
esgotamento
emocional**

*Quando o descanso
deixa de restaurar*

Saúde mental e trabalho em números

Os sinais aparecem no estresse, nos afastamentos e na capacidade de trabalhar

BRASIL · 2025

546.254

benefícios por incapacidade temporária ligados a transtornos mentais e comportamentais no Brasil em 2025

BRASIL · 2025

45%

dos trabalhadores brasileiros relataram muito estresse no dia anterior

MUNDO · POR ANO

12 bilhões

de dias de trabalho perdidos por ano no mundo por depressão e ansiedade

Sobrecarga cognitiva e fadiga mental

O cérebro não foi feito para alternar continuamente entre urgências

Reuniões

Mensagens

Decisões

Mudanças

disputam a mesma atenção.

A cultura da hiperprodutividade, somada ao medo de falhar, pode produzir um **burnout silencioso**.

Entre os 20% de usuários com maior volume de comunicação digital, a Microsoft observou

até **275**
interrupções por dia.

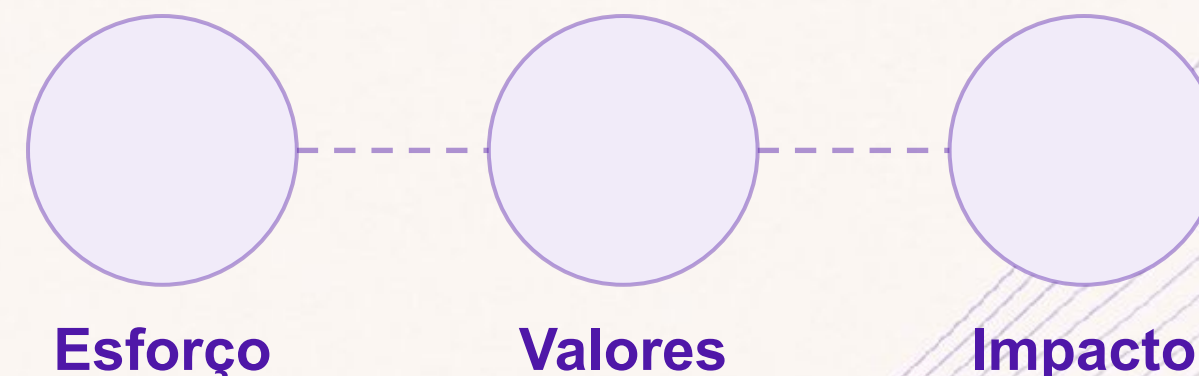
Fonte: Microsoft, Work Trend Index 2025. O dado de 275 refere-se ao grupo com maior volume de notificações.

Desalinhamento com o propósito profissional

Fazer muito sem saber por quê

O trabalho entra no piloto automático.

O gerente de projetos continua cumprindo agenda, cobrando entregas e resolvendo problemas, mas perde a conexão entre **esforço, valores e impacto**.



Sentido não elimina cansaço. Ele ajuda a decidir o que merece energia.

Isolamento emocional e conexões superficiais

Relações automatizadas, conversas funcionais

Tudo gira em torno de

prazo

risco

escopo

decisão

O GP sustenta as conversas do projeto, mas deixa de compartilhar como está. Pedir ajuda começa a parecer fraqueza ou falta de competência.

“ Conexão real exige espaço para existir além do papel profissional.

Reconhecimento invisível

O gerente reconhece o esforço do time e ignora o próprio

Entregas viram
obrigação.

Conquistas passam
rápido.

O olhar permanece preso
ao que falta.

Sem reconhecer progresso, o gerente de projetos pode trabalhar cada vez mais e confiar cada vez menos no que entrega.

Autorreconhecimento não substitui reconhecimento organizacional. Os dois importam.

Falta de esperança e esgotamento emocional

Quando o descanso deixa de restaurar

A pessoa começa a acreditar que nenhuma mudança é possível e passa apenas a **suportar o trabalho**.

A OMS DESCREVE O BURNOUT POR

01

Exaustão

02

**Distanciamento mental
ou cinismo**

03

**Redução da eficácia
profissional**

! Sintomas persistentes merecem atenção e apoio profissional.

CAPÍTULO 03

5 Dimensões do bem-estar

▽ PERMA aplicado à vida do gerente de projetos

01 Verdades 02 Sinais 03 Bem-estar 04 Diferenciais humanos 05 Compromissos

03

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

A ciência do que funciona no ser humano

O QUE ESTUDA

Estuda forças, virtudes e condições que promovem bem-estar e desempenho.

NA GESTÃO DE PROJETOS

Ajuda a transformar a capacidade ampliada pela IA em foco, relacionamentos, significado e realização.

O QUE NÃO É

Não significa felicidade obrigatória. Também não substitui tratamento nem conserta sozinho um ambiente adoecedor.



Martin Seligman



Christopher Peterson

Modelo PERMA

Cinco dimensões do bem-estar

P



EMOÇÕES POSITIVAS

Positive Emotions

Experiências
agradáveis,
esperança e
gratidão

Barbara Fredrickson

E



ENGAJAMENTO

Engagement

Uso das forças e
momentos de
fluxo

Mihaly Csikszentmihalyi

R

RELACIONAMENTOS

Relationships

Apoio, conexão e
vínculos
significativos

M

SIGNIFICADO

Meaning

Valores e
contribuição para
algo maior

A



REALIZAÇÃO

Accomplishment

Progresso,
competência e
conquistas

Angela Duckworth

PERMA na prática do gerente de projetos

O bem-estar orienta como usar o tempo e a capacidade que a IA amplia

PRÁTICA PARA A VIDA DO GP

RESULTADO ESPERADO

- | | | | |
|----------|---|---|---|
| P | Fazer um check-in consigo. Reconhecer conquistas. Criar microcelebrações e espaço para leveza. | → | Mais repertório emocional, menos tensão e mais criatividade. |
| E | Organizar tarefas de acordo com as próprias forças. Remover distrações e proteger momentos de foco. | → | Mais fluxo e menos sensação de exaustão. |
| R | Preservar vínculos importantes. Pedir apoio. Ter conversas que não sejam apenas sobre o projeto. | → | Mais conexão, confiança e suporte. |
| M | Relembrar por que o projeto existe e como o trabalho se conecta aos próprios valores, sem transformar o cargo em toda a identidade. | → | Mais sentido e melhores escolhas sobre onde colocar energia. |
| A | Definir metas realistas. Reconhecer progresso. Celebrar entregas e criar rituais de encerramento. | → | Mais percepção de evolução e autoconfiança. |



A IA amplia a capacidade.
O PERMA orienta o uso dessa
capacidade.

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

CAPÍTULO 04

O que nos diferencia da inteligência artificial

Recursos profundamente humanos

04

01 Verdades 02 Sinais 03 Bem-estar 04 Diferenciais humanos 05 Compromissos

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

Virtudes e forças de caráter

Uma linguagem para reconhecer o que existe de melhor em nós

24

forças de caráter

6

virtudes

A classificação desenvolvida por **Christopher Peterson e Martin Seligman**, publicada em 2004, organiza 24 forças de caráter em seis virtudes.

As forças se conectam à nossa forma de pensar, sentir e agir. Conhecê-las ajuda o gerente de projetos a tomar decisões mais conscientes sobre trabalho, limites e desenvolvimento.

Uma força também pode causar desgaste quando usada em excesso ou fora de contexto.

24 forças de caráter

Seis virtudes universais

SABEDORIA

5

Amor ao aprendizado
Critério
Perspectiva
Curiosidade
Criatividade

CORAGEM

4

Bravura
Perseverança
Vitalidade
Integridade

HUMANIDADE

3

Amor
Inteligência social
Generosidade

JUSTIÇA

3

Liderança
Trabalho em equipe
Equidade

TEMPERANÇA

4

Humildade
Prudência
Perdão
Autocontrole

TRANSCENDÊNCIA

5

Apreciação da beleza e da excelência
Humor
Espiritualidade
Esperança
Gratidão

Conheça suas forças: <https://toevoluindo.pro.viasurvey.org/>

O gerente de projetos do futuro...

CAPACIDADE TECNOLÓGICA

Usa a IA para liberar tempo para o que exige presença

Automatiza tarefas, não relacionamentos

Usa dados para apoiar decisões sem terceirizar o julgamento

CONSCIÊNCIA HUMANA

Reconhece limites e negocia prioridades antes do esgotamento

Pratica autoconhecimento e utiliza suas forças com consciência

Equilibra resultado, bem-estar e qualidade das relações

**Combina
capacidade
tecnológica
com
consciência
humana**

“

O gerente de projetos do futuro não é definido pela tecnologia que domina, mas pela consciência de quem ele é.”

Jaqueline Ferrari

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

CAPÍTULO 05

5 Compromissos do gerente de projetos *consigo mesmo*

01 Verdades 02 Sinais 03 Bem-estar 04 Diferenciais humanos 05 Compromissos

05

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

Pra começar agora!

Cinco compromissos para a prática e para a vida

01

**Seja impecável
com sua palavra**

Isso gera confiança,
inclusive nas
promessas feitas a
você.

02

**Não leve nada
para o lado
pessoal**

Nem tudo é sobre
você.

03

**Não tire
conclusões**

Se tem dúvidas,
pergunte.

04

**Dê sempre o
seu melhor**

Não o melhor do
mundo, mas o
melhor possível em
cada momento.

05

**Não se
abandone para
entregar o
projeto**

Seu bem-estar
também é um
recurso crítico.

A inteligência artificial pode ampliar aquilo que fazemos.

Mas são as nossas forças, escolhas e relações que determinam o impacto que deixamos.

Cuide do que existe dentro de você.

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

Você só impacta quando

transborda

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

19 SGPL

SEMINÁRIO EM GESTÃO, PROJETOS E
LIDERANÇA

Obrigada!

Jaqueline Ferrari, PMP®

LinkedIn: [linkedin.com/in/jaqueline-ferrari](https://www.linkedin.com/in/jaqueline-ferrari)

Instagram: [@jaquelineferrari](https://www.instagram.com/jaquelineferrari)

jaqueline@estrategiaconsultoria.com.br

